

La présentation qui suit reprend les extraits essentiels du dossier de presse relatif à la présentation de la future réforme des retraites par le Premier ministre assortis des commentaires de la CGT. Après réception du projet de loi qui devrait nous parvenir le 4 septembre prochain, nous ferons en sorte de vous transmettre rapidement les éléments de décryptage et d'analyse. Pour rappel, Thierry Lepaon s'exprimera lors du meeting du 5 septembre sur ce projet de loi.

Toutes les parties entre guillemets sont issues du dossier de presse de Jean-Marc Ayrault.

Mesures assurant l'équilibre en 2020 - Actifs et entreprises

« Les cotisations des actifs et des entreprises seront augmentées dans la même proportion, de façon mesurée. Tous les régimes seront concernés. La hausse sera progressive sur 4 ans : 0,15 point pour les actifs et les employeurs en 2014, puis 0,05 pour les 3 années suivantes. Au final en 2017, l'accroissement aura été de 0,3 point pour les actifs et 0,3 point pour les employeurs. Sur la base et dans le cadre des travaux du Haut Conseil du Financement de la Protection sociale, le Gouvernement engagera une réforme qui permettra que le financement de la protection sociale pèse moins sur le coût du travail et donc sur l'emploi. Cette évolution s'amorcera dès 2014. Il n'y aura pas de hausse du coût du travail en 2014. Exemple : Une hausse de 0,15 point de la cotisation retraite pour un salaire au niveau du SMIC représente un effort de 2,15€ par mois. Quand la hausse de la cotisation aura atteint 0,3 point, elle représentera un effort d'environ 4,50€ par mois. »

Commentaires CGT : Tous les régimes seront concernés, c'est clairement indiqué, notamment pour l'allongement de la durée, l'augmentation des cotisations et les modifications portant sur les droits familiaux et leur fiscalisation. La hausse des cotisations, même si elle peut sembler modeste pour les salariés, est problématique parce qu'elle ne s'accompagne pas d'une amélioration des droits et qu'elle intervient dans un contexte de stagnation, voire de régression salariale. Elle ne respecte pas le principe qui veut que la cotisation employeur soit 50 % plus élevée que la cotisation salariée (60 /40). Enfin, cette augmentation sera indolore pour les employeurs puisque totalement compensée dès 2014 par un transfert d'une partie des cotisations de la branche famille sur l'impôt, donc les ménages, dans le cadre de la baisse obsessionnelle du « coût du travail ». Un transfert sur la CSG, et donc avec une augmentation de celle-ci, n'est toutefois pas complètement exclu.

Retraités

« Les majorations de pensions de 10% des retraités ayant élevé 3 enfants ou plus sont aujourd'hui exonérées d'impôt sur le revenu. Elles y seront désormais soumises comme le reste des pensions. La mesure touchera principalement les retraités les plus aisés ayant trois enfants et plus. »

Commentaires CGT : Cette disposition pourra avoir un effet sur la situation fiscale de ménages modestes aujourd'hui non imposables. En tout état de cause, ce genre de mesure, dont on mesure mal les conséquences, devrait être abordé dans le cadre d'une réforme fiscale globale. On peut s'interroger sur la notion de retraités aisés lorsque l'on constate que selon certains, il peut s'agir de ceux qui disposent de pensions à peine supérieures à 1000 € mensuel.

« Le Gouvernement exclut la baisse ou le gel de la revalorisation des pensions des retraités. Actuellement, cette revalorisation en fonction de l'inflation est effectuée au 1er avril. Elle interviendra dorénavant au 1er octobre. »

Commentaires CGT : Le rapport de forces, créé du fait de l'annonce de la mobilisation de la rentrée et de la position commune des UCR, a pesé de toute évidence dans le renoncement à la désindexation des pensions. Néanmoins, le report d'avril à octobre de la revalorisation des pensions va pénaliser une fois de plus les retraités et peut constituer de fait une désindexation masquée.

Mesures assurant l'équilibre entre 2020 et 2040

« La réforme ne change pas le calendrier de hausse de la durée avant 2020. L'espérance de vie pour une personne de 60 ans continuera à augmenter et atteindra un peu plus de 25 ans pour les hommes et 30 ans pour les femmes en 2040. La durée d'assurance pour une retraite à taux plein à partir de 2020, augmentera d'un trimestre par an et passera ainsi à 43 ans en 2035. Pour un assuré né en et atteignant 62 ans, la durée requise pour le taux plein sera de :

- 1958 2020 41 ans et trois trimestres
- 1961 2023 42 ans
- 1964 2026 42 ans et un trimestre
- 1967 2029 42 ans et demi
- 1970 2032 42 et trois trimestres
- 1973 2035 43 ans
- Pour les assurés nés après 1973, la durée requise restera de 43 ans »

Commentaire CGT : C'est le point principal qui atteste de la poursuite de la dynamique régressive engagée avec les précédentes réformes. Le Premier ministre a d'ailleurs souligné la pertinence de la règle du partage des gains d'espérance de vie afin de maintenir le ratio 2/3 pour le travail et 1/3 pour la retraite. Pour mémoire, ce principe a été mis en place par ... François Fillon. Le gouvernement prolonge les dispositions Fillon au-delà de 2020. En passant à 43 ans de cotisations, la durée exigée pour le taux plein à partir de la génération 1973, le gouvernement crée les conditions pour que le nombre de salariés accédant au taux plein se réduise comme peau de chagrin. C'est ce qui nous conduit à considérer que cette réforme est particulièrement néfaste pour la jeunesse. Rappelons que la durée moyenne validée aujourd'hui est de 151 trimestres (145 pour les femmes, 156 pour les hommes).

Un dispositif de pilotage

« Un dispositif de pilotage sera mis en place :

- Le Conseil d'orientation des retraites réalisera chaque année à partir des indicateurs retenus un bilan public sur le système de retraite ;
- Un Comité de surveillance des retraites rendra un avis annuel et notifiera une alerte en cas d'écarts significatifs. Il formulera des recommandations sur les mesures à prendre ;
- Le Gouvernement, après consultation des partenaires sociaux, prendra ou proposera au Parlement les mesures de redressement. »

Commentaire CGT : Même si la rédaction est floue sur la notion d'écarts significatifs (de quels écarts s'agit-il ?) on comprend bien qu'il est surtout question ici des écarts en termes de situation financière des régimes. Cette réforme résulte bien avant tout d'une approche comptable du dossier retraite. On est loin de la proposition de maison commune des régimes de retraite.

2) Prévenir et prendre en compte la pénibilité

- « Un compte personnel de prévention de la pénibilité sera créé dès 2015. Les dix facteurs de pénibilité retenus sont ceux qui ont été définis par les partenaires sociaux en 2008(1).
- Ouvert pour tout salarié du secteur privé exposé à des conditions de travail réduisant l'espérance de vie, le compte permettra de cumuler des points en fonction de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Chaque trimestre d'exposition donnera droit à un point (deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs). Le nombre total de points sera plafonné à 100.
- Environ 20% des salariés du privé sont concernés.
- Les points accumulés sur le compte pourront être utilisés pour :
 - suivre des formations permettant de se réorienter vers un emploi moins pénible, car l'objet principal est bien d'aider les salariés à sortir de la pénibilité ;
 - financer un maintien de rémunération lors d'un passage à temps partiel en fin de carrière ;

- bénéficier de trimestres de retraite.
- Le barème de conversion des points en trimestres de formation, temps partiel et retraite est le suivant : 10 points sur le compte = 1 trimestre. Mais les 20 premiers points seront obligatoirement consacrés à la formation.
- Le dispositif sera financé par une cotisation des employeurs : une cotisation minimale de toutes les entreprises et une cotisation de chaque entreprise tenant compte de la pénibilité qui lui est propre.
- Pour les salariés du privé proches de l'âge de la retraite qui ne pourraient accumuler suffisamment de points sur leur compte individuel, les points acquis seront doublés et le minimum de 20 points de formation ne s'appliquera pas. Ainsi, un salarié exposé et qui est à 2 ans de la retraite verra ses points multipliés par deux, soit 16 points, lui permettant de bénéficier d'au moins un trimestre de temps partiel ou de retraite.

Exemples : Monsieur X a travaillé en équipes successives alternantes pendant 25 ans (= 100 trimestres). Il a ainsi accumulé 100 points sur son compte. Il en a utilisé 20 pour une formation de 6 mois (20 points = 2 trimestres de formation) lui permettant de changer de poste. Les 80 points restants lui permettent de passer à temps partiel pendant un an (40 points = 4 trimestres) et de partir un an plus tôt à la retraite (40 points = 4 trimestres de retraite). Madame Y a été exposée pendant 10 ans (= 40 trimestres) à des températures extrêmes, du bruit et du travail de nuit. Elle a ainsi acquis 80 points (40x2). Elle en utilise 40 pour financer un an de formation et de reconversion. Elle pourra utiliser les 40 points restants pour la retraite (4 trimestres de durée) ou pour passer à temps partiel pendant un an. (1) les manutentions manuelles de charges lourdes ; les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ; les vibrations mécaniques ; les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ; les activités exercées en milieu hyperbare ; les températures extrêmes ; le bruit ; le travail de nuit ; le travail en équipes successives alternantes ; le travail répétitif. »

Commentaire CGT : Beaucoup de bruit pour des droits plus que modestes. Si le principe d'un compte individuel n'est pas une mauvaise idée en soi, les dispositions qui y sont associées sont très largement insuffisantes. A partir de 25 années d'exposition, il serait possible de bénéficier de 8 trimestres d'anticipation, soit un départ à ... 60 ans, ce qui se pratiquait avant la mise en œuvre du recul de l'âge. Soulignons que les salariés les plus âgés font l'objet de mesures différentes qui leur permettraient au mieux un départ anticipé de ... 1 ou 2 trimestres. Rien n'est dit en revanche sur le niveau de pension des personnes concernées par un départ anticipé (taux plein ? bonifications ?).

3) Rendre notre système plus juste pour les femmes

« Mieux prendre en compte les trimestres d'interruption au titre du congé de maternité. À compter du 1er janvier 2014, seront validés autant de trimestres que de périodes de 90 jours de congé maternité. Le décret du 2 juillet 2012 élargissant la possibilité de départ à 60 ans a ajouté, au titre de la durée réputée cotisée pour les départs en carrière longue, 2 trimestres au titre de la maternité. À compter du 1er janvier 2014, tous les trimestres de congé maternité seront réputés cotisés. »

Commentaire CGT : Ces dispositions sont positives et étaient d'ailleurs demandées par la CGT.

Valider des trimestres pour les petits temps partiels, qui touchent essentiellement les femmes

« Le nombre de trimestres d'assurance vieillesse validés au titre d'une année est établi en fonction du montant de la rémunération annuelle soumise à cotisations : sont validés autant de trimestres que le salaire annuel représente de fois 200 heures rémunérées au Smic. Cette disposition ne permet pas aux assurés à temps très partiel, à faible durée de travail ou à faible revenu dans l'année de valider quatre trimestres. À l'inverse, il est possible pour certains salariés percevant une rémunération élevée, de valider 4 trimestres en moins de 2 mois et demi d'activité. À compter du 1er janvier 2014, les modalités de validation d'un trimestre seront modifiées :

- acquisition d'un trimestre avec 150 heures Smic de cotisations au lieu de 200 ;
- création d'un plafond afin de limiter les effets d'aubaine : ne seront prises en compte pour le

calcul de la durée que les cotisations portant sur un revenu mensuel inférieur à 1,5 Smic ;

► report des cotisations non utilisées pour valider un trimestre sur l'année suivante. »

Commentaire CGT : Le passage de 200 à 150 heures pour valider 1 trimestre va-t-il dans le bon sens ? L'impact ne sera de toute façon pas énorme en matière de pension puisque cela concernerait surtout des personnes à très bas salaires. Les variations de pensions pour les bas salaires sont très faibles. On comprend mal la motivation de la seconde disposition qui pourrait avoir des conséquences négatives pour des salariés ne percevant pas un salaire régulier (intérimaires, saisonniers, intermittents du spectacle...) La troisième disposition va dans le bon sens et correspond à une demande de la CGT.

Refondre les majorations de pension pour enfant

« Aujourd'hui, la majoration de 10% des pensions ne concerne que les parents de trois enfants et plus. En outre, ainsi que le rapport Moreau le démontre, cet avantage bénéficie principalement aux hommes. Le Gouvernement souhaite engager une refonte de cette majoration afin qu'elle bénéficie davantage aux femmes et qu'elle puisse intervenir dès le premier enfant. Pour les retraités actuels et ceux partant à la retraite d'ici à 2020, les règles actuelles ne sont pas modifiées. Au-delà de 2020, la majoration actuelle sera progressivement plafonnée et transformée en majoration forfaitaire par enfant. Elle bénéficiera principalement aux femmes. »

Commentaire CGT : On déshabille Pierre pour habiller Paul ... Même si le flou est de rigueur, on comprend que tout ou partie de la majoration actuellement bénéficiant aux hommes serait redistribué aux femmes. Le fait que l'application soit repoussée après 2020 montre que les choses ne sont pas aussi simples, ne serait-ce que du point de vue de la jurisprudence européenne. La seule façon d'aller à l'égalité femmes-hommes en matière de retraite, c'est de progresser résolument vers l'égalité salariale et de carrière.

Pour les jeunes

« Permettre aux apprentis et aux jeunes en alternance de valider tous leurs trimestres d'apprentissage. Les apprentis cotisent sur une assiette forfaitaire, inférieure à leur rémunération et trop faible pour leur permettre de valider une durée d'assurance vieillesse au moins égale à celle de leur contrat. L'assiette de cotisation des apprentis sera réformée afin de leur permettre de valider à l'avenir un nombre de trimestres de retraite correspondant aux nombres de trimestres travaillés, quelle que soit leur rémunération. Ces cotisations seront prises en charge par la solidarité nationale. »

Commentaire CGT : Ces dispositions étaient demandées depuis longtemps par la CGT. Elles vont dans le bon sens.

Aider les jeunes à racheter leurs périodes d'études post bac

« Les assurés peuvent déjà racheter jusqu'à 12 trimestres d'assurance au titre des années d'études supérieures depuis 2003. Le tarif de ce rachat varie selon l'âge et le niveau de revenu. Il est cependant relativement élevé pour des jeunes entrant dans la vie active, ce qui le rend très peu utilisé. Un tarif préférentiel de rachat de trimestres d'études sera ouvert aux jeunes entrant dans la vie active, dans les conditions suivantes :

- rachat effectué dans un délai de cinq ou dix ans suivant la fin des études ;
- quatre trimestres au maximum seront rachetables à ce tarif ;
- le montant de l'aide sera forfaitaire afin d'avantager relativement les assurés les plus jeunes et aux revenus les plus faibles lors du rachat. »

Commentaire CGT : Ce qu'il faut déboursier pour obtenir ne serait-ce qu'un trimestre est dissuasif. La modestie de l'aide qui sera proposée n'y changera probablement pas grand chose.

Pour les carrières heurtées

« Étendre la validation de périodes de formation professionnelle et de chômage non indemnisé À compter du 1er janvier 2015, toutes les périodes de formation professionnelle seront assimilées à des périodes d'assurance, dans les mêmes conditions que les périodes de chômage indemnisé (validation d'un trimestre pour chaque période de 50 jours de stage). Afin d'éviter que l'alternance entre chômage non indemnisé et emploi se traduise par de moindres validations de droits, les périodes de chômage non indemnisées seront validées continûment si l'assuré reste inscrit à Pôle emploi, même en cas de reprise d'emploi. »

Commentaire CGT : Cette mesure va dans le bon sens et correspond à une demande de la CGT.

Mieux prendre en compte les accidents de carrière pour les assurés à carrière longue

« Le décret du 2 juillet 2012 a ajouté, au titre de la durée réputée cotisée pour les départs en carrière longue, 2 trimestres de chômage et 2 trimestres au titre de la maternité. À compter du 1er janvier 2014, seront réputés cotisés 2 trimestres supplémentaires de chômage et 2 trimestres d'invalidité. » **Commentaire CGT : Cette mesure va dans le bon sens et correspond à une demande de la CGT.**

Pour les petites pensions : amélioration du minimum contributif

« Le minimum contributif n'est versé que si l'ensemble des pensions de retraite personnelles légalement obligatoires est inférieur à 1028€. En cas de dépassement, le minimum contributif est écarté. Le seuil d'écartement sera relevé à 1120€ à compter du 1er janvier 2014. »

Commentaire CGT : Cette mesure ne remet pas en cause ce que nous avons contesté en 2010 : l'instauration d'un écartement. Elle pénalise notamment les retraités modestes. Exemple : le minimum contributif s'élève en 2013 à 687,32 €. Si vous percevez 500 € d'un régime complémentaire ; le minimum contributif sera ramené à 528 € dans le cadre de l'écartement actuel et à 620 € dans le cadre des nouvelles dispositions.

Pour les polypensionnés

- « Malgré des règles de calcul extrêmement proches, les pensions des assurés relevant de plusieurs régimes alignés sont calculées de manière indépendante. Ainsi, à effort contributif égal, les montants de pensions d'un mono-pensionné et d'un poly-pensionné peuvent différer fortement.
- Afin de soumettre au même traitement les poly et mono-pensionnés, dès lors qu'ils relèvent de régimes à règles comparables (régime général, RSI, salariés agricoles), la pension fera l'objet à partir du 1er janvier 2016 d'un calcul unique, l'assuré restant affilié aux deux régimes. »

Commentaire CGT : Il s'agit d'une mesure positive demandée de longue date par la CGT, mais pourquoi ne pas aller plus vite (1er janvier 2016 !) et plus loin en appliquant des dispositions comparables aux polypensionnés public-privé ?

4) Rendre notre système plus simple et plus lisible pour les assurés

« La multiplicité des régimes et la complexité des règles en matière de retraite contribuent à l'opacité des relations des assurés avec leurs régimes de retraite. Pour rendre plus simple notre système, le Gouvernement interviendra sur les trois étapes des relations des assurés et des régimes de retraite :

- Avant la liquidation : la création d'un compte retraite unique pour chaque Français. Il permettra d'avoir une vision consolidée, à jour, de la carrière de chaque assuré, en regroupant l'ensemble des informations sur les droits acquis sur l'ensemble de leur carrière, pour tous les régimes. Il sera associé à un simulateur de retraite en ligne, intégrant les informations sur la carrière pour les périodes passées, et projetant la fin de carrière ;
- Au moment de la liquidation : la création d'une demande unique de retraite en ligne avec une déclaration préremplie. Les accueils unifiés inter-régimes seront développés ;

► une fois la pension liquidée : la simplification du paiement et une utilisation du compte unique de retraite pour permettre au retraité d'avoir accès à l'ensemble de ses pensions de retraite, de retrouver tous les documents et formulaires utiles et de déposer les informations nécessaires aux caisses. Une structure inter-régimes sera créée, associant l'ensemble des organismes de retraite obligatoire (de base et complémentaire), et sera chargée d'assurer le pilotage des principaux projets interrégimes. Elle absorbera à terme le GIP Info retraite. »

Commentaire CGT : Ces mesures vont dans le bon sens mais ne changeront malheureusement rien à la dégradation de la situation des retraités actuels et futurs dans l'hypothèse de la mise en œuvre de cette réforme.

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank
