

La loi portant réforme des retraites est entrée en vigueur le 10 novembre 2010

L'âge légal de départ à la retraite (âge d'ouverture des droits) va augmenter de 4 mois par an à compter de 1/7/2011 pour atteindre 62 ans en 2018.

L'âge de départ sans décote (âge de la pension complète) sera augmenté progressivement entre 2018 et 2023 pour atteindre 67 ans.

La durée de cotisation, actuellement de 40,5 ans va passer à 41 ans d'ici 2012. Cette durée sera fixée chaque année par décret en fonction des gains d'espérance de vie. Elle pourrait passer à 41 ans et 3 mois en 2013.

Les salariés qui ont un taux d'incapacité constaté par un médecin supérieur ou égal à 20% pourront partir à 60 ans. Pour un taux de 10 à 20%, ils devront prouver qu'il est la conséquence de leur activité professionnelle (*). Il y a possibilité d'accords de branche en ce domaine (*).

Les personnes qui ont commencé à travailler avant 18 ans pourront partir de 58 à 61 ans selon qu'ils ont commencé de 14 à 17 ans (* pour 17 ans).

Les parents d'enfants handicapés ainsi que les parents de trois enfants (nés entre 1951 et 1955) qui ont arrêté de travailler pour élever leur(s) enfant(s) pourront partir à la retraite sans décote des 65 ans. (*)

Le taux de cotisation retraite des fonctionnaires passera en 10 ans de 7,85 à 10,55% (taux du privé).

Les droits au départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants seront progressivement réduits puis supprimés.

La durée minimale de service pour percevoir une retraite de la fonction publique est abaissée de 15 à 2 ans (*), mais les conditions d'accès au minimum garanti (minimum de pension, équivalent du minimum contributif dans le privé) sont durcies : seuls ceux qui partiront sans décote pourront y prétendre.

Les fonctionnaires en catégorie active (policiers, infirmiers, agents de la pénitenciaire...) partiront 2 ans plus tard.

(*) Ces mesures ont été introduites après le 7 septembre

En Allemagne, l'âge d'ouverture des droits est de 63 ans, l'âge de la pension complète va passer de 65 à 67 ans en 2029 (66 ans et 2 mois en 2021) et la durée de cotisation, actuellement de 35 ans va passer à 45 ans en 2029.

En Angleterre, l'âge d'ouverture des droits et l'âge de la pension complète sont de 62 ans et demi, ils vont passer à 68 ans en 2046 mais la durée de cotisation, actuellement de 41 ans et demi va être réduite à 30 ans.

Aux Etats-Unis, l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans, l'âge de la pension complète va passer de 66 à 67 ans en 2027 mais la durée de cotisation, est et restera fixée à 35 ans.

La réforme des retraites se caractérise donc en France par une augmentation rapide de l'âge légal de départ et de l'âge de la pension complète et par des mesures de convergence entre public et privé tirant toujours les droits des retraités vers le bas.

Aujourd'hui, le gouvernement diminue le montant des pensions en retardant l'âge légal de départ, en repoussant l'âge de départ sans décote et en augmentant la durée de cotisation nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein. Il montre ainsi son intention de maintenir et d'aggraver les inégalités

Or, les dernières publications du COR (11 mai 2010) montrent qu'à l'évidence, les seules cotisations ne pourront assurer à long terme les pensions. Il faudra sans doute augmenter encore la durée de cotisation avec l'augmentation de l'espérance de vie après 60 ans, mais certainement augmenter les cotisations et abonder avec la solidarité nationale (l'impôt), par exemple en supprimant le bouclier fiscal, en rétablissant une tranche à 50% et une autre à 70% pour les très hauts revenus.

L'augmentation de la durée de cotisation ne peut se faire qu'en tenant compte de la pénibilité et l'âge légal doit revenir à 60 ans afin de permettre un départ mérité aux carrières longues.

La décote qui pourrait se justifier dans la mesure où elle incite à rester en activité ne doit pas être un dispositif impitoyable pour ceux et celles qui ont eu des carrières incomplètes : un taux de 0,75% (en 2011 ; 1% en 2013) par an est destiné à réduire dans des proportions inacceptables le montant de leur pension.

Un système par comptes notionnels ou par points ne pourra se mettre en place qu'après une forte réduction des écarts de salaires et une remise à plat des différents régimes (dont les régimes spéciaux, que le gouvernement oublie volontairement pour éviter un front syndical uni).

On ne peut se cacher que la situation antérieure ne pouvait être maintenue mais le déficit croissant des caisses de retraites ne doit pas être pour la majorité actuelle l'occasion d'aggraver pour les retraités les inégalités vécues en tant que salariés.

Pour en savoir plus :

Le montant de la retraite en régime général est égal à 50% de la moyenne des salaires des meilleures 25 années pour quelqu'un ayant une durée complète de cotisation.

Si la carrière est incomplète, la pension se fixera au prorata de la durée de cotisation.

Pour une moyenne de salaire de 2000€ et une durée de cotisation complète, elle sera de 1000€

Pour une durée de cotisation de 40 ans, en 2012 il manquera 1 an : la pension sera donc de 1000 multiplié par 40 et divisé par 41 soit 975,61€ sans décote (si départ à 65 ans) avec une décote de 0,75% par an elle sera de 968,29€.

Pour une durée de cotisation de 35 ans, avec la décote la pension est ramenée de 853,66€ à 815,24€.

La décote accentue donc dans des proportions importantes la diminution du montant de la pension avec les années manquantes. Elle oblige donc les personnes ayant une carrière incomplète à travailler jusqu'à 65 ans, 67 en 2023.

Le huitième rapport du COR (Conseil d'Orientation des Retraites) est disponible en ligne (99 pages !) : www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1327.pdf

Il envisage 3 scénarios : " dans le scénario A, le taux de chômage à long terme serait de 4,5 % et la tendance de la productivité du travail de 1,8 % ; dans le scénario B, le taux de chômage à long terme serait également de 4,5 % mais la tendance de la productivité du travail serait de 1,5 % ; dans le scénario C, le taux de chômage à long terme serait de 7 % et la tendance de la productivité du travail de 1,5 %. "

Il prévoit une augmentation de l'âge effectif moyen de départ à la retraite (âge à partir duquel on toucherait une retraite) : " Compte tenu notamment de la hausse projetée de la durée d'assurance requise pour une pension à taux plein à 41,5 ans en 2020, l'âge effectif moyen de départ à la retraite augmenterait en projection, tant au régime général que dans la fonction publique. Au total, par rapport à 2008, où il était de 60,6 ans, il augmenterait d'environ 1 an à l'horizon 2020, de 1 an ½ à l'horizon 2030 et de l'ordre de 2 ans à l'horizon 2050."

Les pensions moyennes augmenteraient moins vite que les revenus d'activité.

Le nombre de cotisants augmenterait très légèrement.

Le nombre de retraités augmenterait notablement : de 15 millions en 2010 à 22,9 millions en 2050.

Le complément de financement des retraites réclamerait 1,8 % du PIB en 2015, de 1,7 à 2,1% en 2020 et de 2,7 à 3% en 2050 (selon les scénarios).

Dans le scénario A, les déficits cumulés de 2006 à 2050 représenteraient 77% du PIB de 2050.

" À l'horizon 2020, compte tenu de la hausse de 1 an par rapport à 2008 de l'âge effectif moyen de départ à la retraite dans les différents scénarios, la hausse du taux de prélèvement permettant de couvrir les besoin de financement annuel serait de 3,8 points dans le scénario A, de 4,2 points dans le scénario B et de 4,7 points dans le scénario C (pour un taux de prélèvement initial rapportant les recettes du système de retraite aux rémunérations brutes de 28,8 %). Dans le même temps, le rapport entre la pension moyenne nette de l'ensemble des retraités et le revenu moyen net d'activité de l'ensemble des actifs diminuerait par rapport à son niveau de 2008 respectivement de - 6,2 %, -3,5 % et -3,2 %."

En 2020, dans le meilleur des scénarios (A), pour atteindre l'équilibre annuel, on pourrait

- soit augmenter le taux de prélèvement de 5,2%
- soit diminuer le rapport pension / salaire de 2,2%
- soit porter l'âge de départ effectif à 64,6 ans.

Pour 2030, les chiffres sont respectivement de 7,6%, 30% et 68 ans.

Pour 2050, les chiffres sont respectivement de 9,8%, 36% et 70,5 ans.

Ce rapport est effectivement inquiétant. Cependant, les cotisations pour les retraites s'élèvent à 250 milliards d'euros (28,8% des salaires brut, 12,8% du PIB) ce qui relativise les déficits annoncés : 4 à 5%.

Une augmentation des cotisations de cette importance est peut-être possible, mais " Jamais la hausse du taux de cotisation n'est envisagée. Pourquoi ? Parce qu'elle supposerait de modifier la répartition de la valeur ajoutée entre salaires et profits, en faveur des premiers " (JM Harribey dans Alternatives Economiques mai 2010).

Rappelons que la part des richesses produites dédiée aux salariés a diminué d'une dizaine de points depuis 1983.

Le système suédois a été mis en place au bout de 15 ans de négociations, alors que les caisses de retraites étaient riches d'une réserve de 5 ans, les prélèvements ayant été plus importants que les versements.

Dans ce système, les prélèvements pour retraites par comptes notionnels : 16% et retraites par comptes capitalisés (par des organismes d'état) : 2,5% représentent 18,5% du salaire brut, soit 17,21% sur le net qui se répartissent en 7% salarial (plafond à 3000€/mois environ) et 10,21% patronal.

Les prélèvements sont déposés sur un compte personnel virtuel qui est revalorisé chaque année à la hauteur de l'évolution de la masse salariale globale.

Lors du départ à la retraite, la somme cumulée est divisée par le nombre d'années d'espérance de vie, ce qui donnera la pension annuelle : chacun reçoit selon ce qu'il a cotisé.

Le calcul de la pension sera donc personnel

- ce qui l'augmentera : le montant de la cotisation, la durée de cotisation, une faible espérance de vie et une surcote pour un départ après 65 ans

- ce qui la diminuera : le montant de la cotisation, la durée de cotisation, une forte espérance de vie et une décote pour un départ avant 65 ans

Chaque année, le montant de la pension évolue comme la masse salariale amputée de 1,6%, ce qui indexe les pensions sur les cotisations ; le rapport pensions/salaires diminuant progressivement, cela permet d'augmenter leur niveau durant les premières années et favorise les retraités à faible espérance de vie.

Il y a cependant un risque de diminution des pensions en cas de récession entraînant une forte baisse de la masse salariale mais des mécanismes de lissage sont prévus.

La mise en place de ce système est progressive : seuls ceux qui commencent à cotiser en bénéficieront à 100%, pour ceux qui l'ont " pris en marche ", le calcul résultera d'un panachage avec le système antérieur.

Ce système présente de nombreux avantages :

- applicable à tous
- équitable et lisible
- durable

mais il est appliqué dans un pays où le taux d'activité des seniors est important et où les caisses de retraite étaient largement excédentaires. Il conserve par ailleurs un part de capitalisation. Des mécanismes de lissage sur plusieurs années seront mis en place pour éviter les trop fortes variations. Le principal reproche que l'on pourrait lui faire ne réside pas dans son principe mais dans la reproduction des inégalités de salaires : dans un pays comme le nôtre où ces inégalités sont criantes, les salariés à faible revenu ne pourront jamais cotiser à la hauteur souhaitable. Ce système a au moins le mérite de montrer que les inégalités salariales (montant brut, carrières incomplètes, temps partiels) se répercutent pendant la retraite.