

Nos retraites.  
Que faire ? Quels changements ?

A thick, horizontal yellow brushstroke underline is positioned below the text, extending across most of the width of the slide.

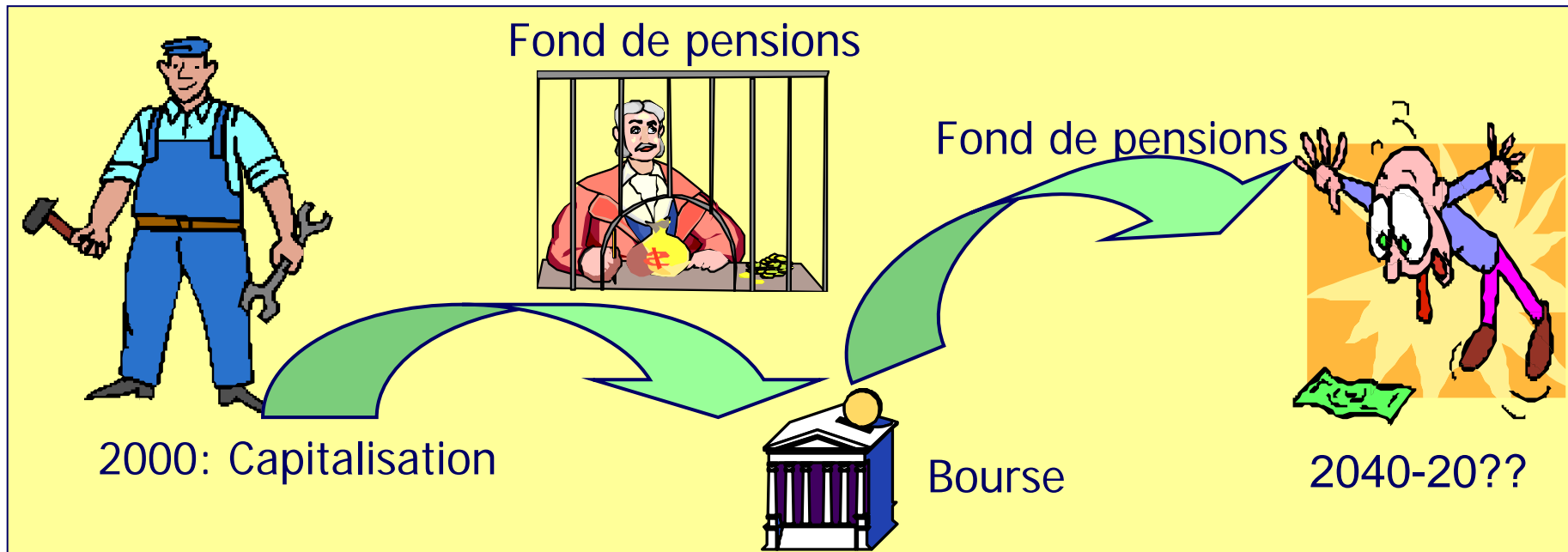
# Historique des retraites



- ⌘ 1853: 1<sup>er</sup> régime de retraites pour les fonctionnaires
- ⌘ 1910: 1<sup>er</sup> régime interprofessionnel de retraite
  
- ⌘ 1928: création des Assurances Sociales (régime par capitalisation).
  
- ⌘ 1945: Adoption de la retraite par répartition suite à la crise boursière de 1929.
  
- ⌘ 1947-1961: création des régimes complémentaires.
- ⌘ 1993: LOI BALLADUR DE 1993 pour le secteur privé,
  - ⊞ durée de cotisation allongée à 40 ans pour une retraite à taux plein,
  - ⊞ indexation des retraites sur les prix, et non plus sur les salaires,
  - ⊞ passage des 10 aux 25 meilleures années pour le salaire de référence
  
- ⌘ 2003: 23 août, loi Fillon

# Retraite par capitalisation

- ⌘ système d'avant 1945, aujourd'hui encouragé par la Loi Fillon
- ⌘ Les actifs capitalisent pour leur propre retraite (chacun pour soi)
- ⌘ Des fonds de pensions gèrent ce capital (obligations, actions, immobiliers)
- ⌘ La pension reversée dépendra de la valeur des actions au moment de la retraite



- ⌘ Pas de garantie en cas de chute de la bourse
  - ⊠ faillite des fonds de pensions, ou baisse des pensions reversées
- ⌘ Pas de solidarité entre générations

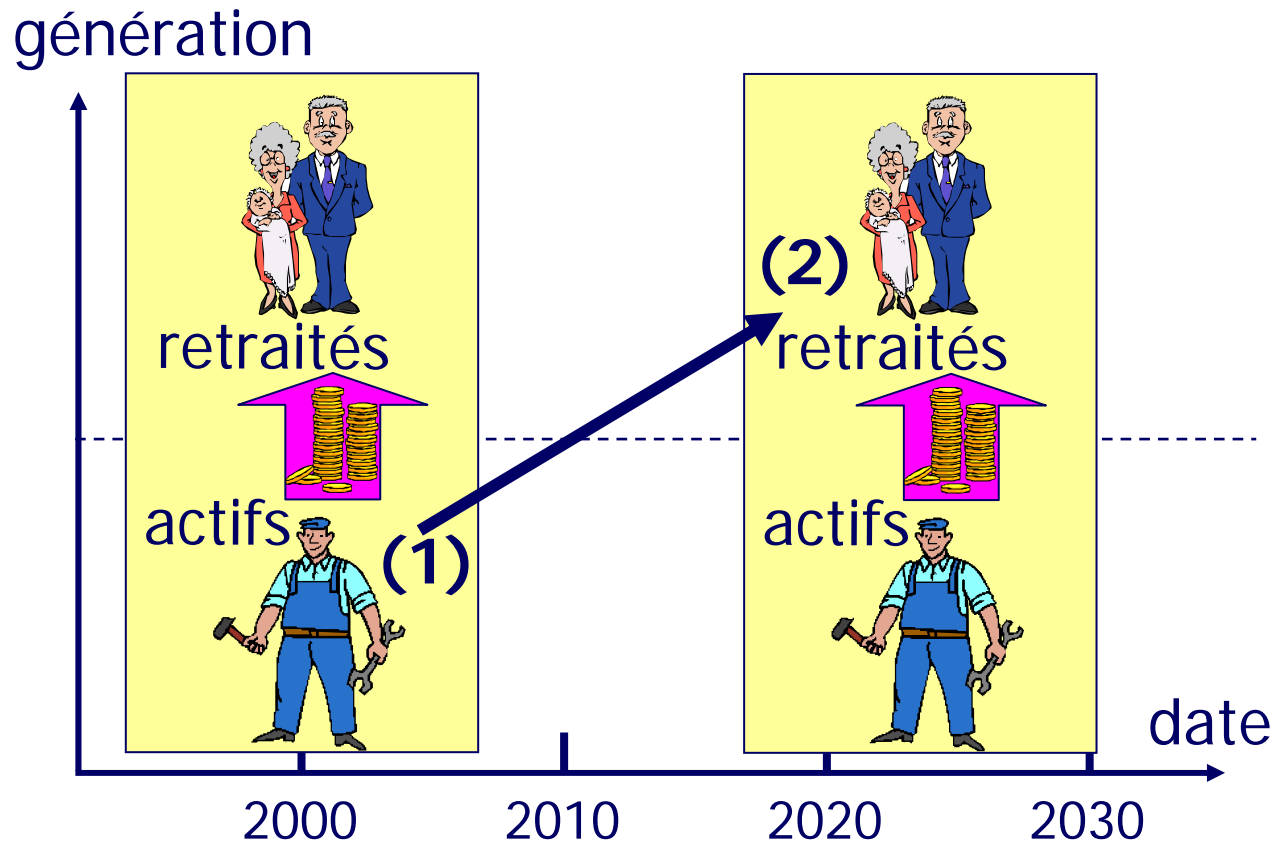
# Retraite par répartition (adoptée en 1945)

⌘ Principe de solidarité entre les générations.

(1) Aujourd'hui, mes cotisations sociales paient les retraites actuelles.

(2) Demain je serai en retraite: les futurs actifs financeront ma retraite

⌘ Système efficace, même en cas de choc démographique



# Les régimes de retraite

## ⌘ Régimes de base

- ☑ Assurance vieillesse pour le secteur privé
- ☑ Sécurité sociale pour les salariés du secteur public
- ➔ Modifié par la loi Fillon de juillet 2003

## ⌘ Retraite complémentaire (obligatoire, ne concernent que le privé)

- ☑ l'ARRCO pour les simples salariés,
- ☑ l'ARRCO + l'AGIRC pour les cadres.
- ➔ gestion paritaire par les syndicats et le patronat
- ➔ en cours de négociation (depuis octobre 2003)

## ⌘ Et des régimes particuliers.

- ☑ agriculteurs, artisans, professions libérales, commerçants,...

# Périodes validées, périodes cotisées

---

⌘ La nouvelle loi distingue périodes Validées et cotisées

---

⌘ Les périodes validées (durée validée)

- ☑ servent uniquement au calcul de la durée d'assurance (40 années),
- ☑ le service militaire, les majorations pour enfant.

⌘ Les périodes cotisées (durée cotisée)

- ☑ périodes de travail donnant lieu à cotisations.

⌘ Les périodes assimilées (durée cotisée)

- ☑ périodes d'interruption involontaire donnant lieu à un versement de prestation
- ☑ maladie, invalidité, maternité, accidents de travail.

# Retraites: Chômeurs, Apprentis et CES

- ⌘ recherche d'un premier emploi
  - ☒ Les périodes ne sont pas prises en compte
  
- ⌘ Chômage: Périodes prises en compte si indemnisées
  
- ⌘ Apprentis
  - ☒ affiliés au régime général,
  - ☒ ! ce sont des cotisations forfaitaires, particulièrement faibles,
  - ☒ qui ne valident pas 4 trimestres/an dans le régime général,
  - ☒ affiliés à l'ARRCO depuis 1971 (cotisations forfaitaires).
  - ➔ possibilité de rachat de cotisation, extrêmement onéreux.
  
- ⌘ CES: Contrat Emploi Solidarité
  - ☒ cotisations sont validées au régime général
  - ☒ cotisations qui, en général, ne valident pas 4 trimestres/an
  - ☒ pas de cotisations au régime complémentaire Arrco

# Retraite: RMI, RMA, APE

⌘ RMI: Les périodes de RMI ne sont pas prises en compte

⌘ RMA: travail forcé et précarité

☑ Loi du 27 mai 2003, place les RMIstes sous la tutelle des collectivités locales (conseil général et maires).

☑ Tout RMIste sera tenu d'accepter un emploi de 20h minimum avec un CDD de 6 mois renouvelable maximum 2 fois

☑ Salaire ½ SMIC, cotisation sur la base de 130 euros

☑ Il faudrait travailler **160 ans pour valider 40 annuités!**

☑ pas de droit à des indemnités journalières en cas d'accident ou de maladie.

☑ ni le droit de grève

⌘ APE: Allocation parentale d'éducation

☑ Les bénéficiaires **travaillant à temps partiel sont affiliés** obligatoirement et gratuitement à l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale.

# Age de départ en retraite

Aujourd'hui

⌘ régime général,



65 ans, sans décote

⌘ 60 ans, avec décote

⌘ Régime complémentaire:

⌘ En cours de négociation

⌘ Carrières débutée très tôt

⊠ voir prochain décret

Secteur privé

Secteur public



65 ans, sans décote

⌘ 60 ans, avec décote

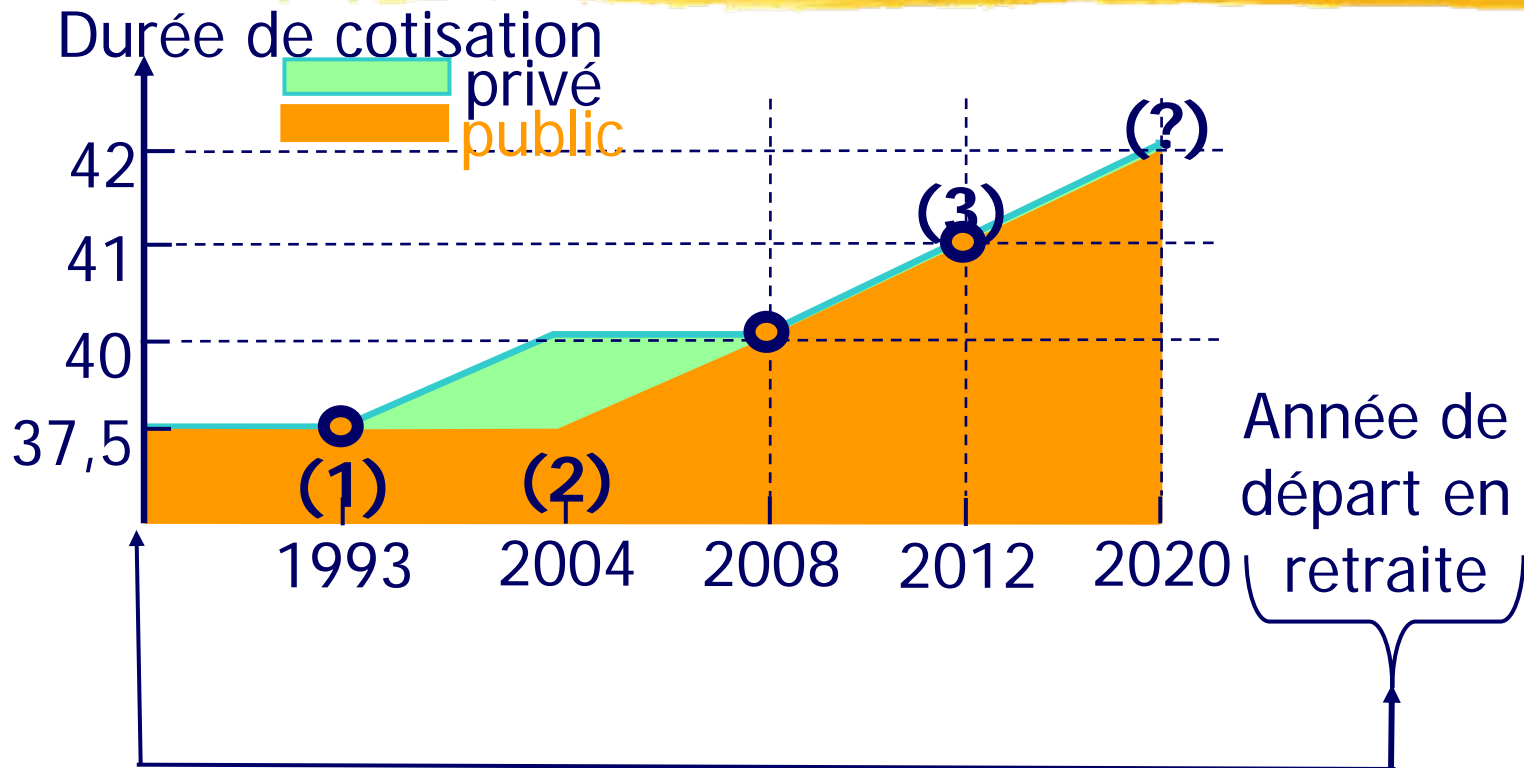
⌘ 55 ans si service actif

⌘ Après 15 ans de service

⌘ Mère de 3 enfants:

(Pour l'instant !)

# Durée de cotisation (taux plein)



- (1) Réforme Balladur de 1993 (privé)
- (2) Réforme Fillon 24 juillet 2003 (public+ privé)
- (3) Après 2012, la durée sera fixée par décret  
→ a priori 42 ans en 2020

# Calcul des pensions (sans décote)

$$\text{Pension} = \text{Taux} \times \text{Salaire de référence} \times \frac{\text{Durée de cotis.}}{\text{Durée de référence}}$$

Après 2004

Secteur privé

- ⌘ Taux plein à 65 ans ou 60 ans et 160 trim. cotisés
- ⌘ référence=150 trimestres !
- ⌘ Taux 50 % (régime général)
- ⌘ + régime complémentaire
- ⌘ Et 25 meilleures années(\*)

- ⌘ Durée de référence portée à 160 trimestres (après 2008, assurés nés après 1948)

Secteur public

- ⌘ Durée de référence 150 trimestres (37,5 ans)
- ⌘ Taux= 75%
- ⌘ du traitement moyen des 6 derniers mois, hors primes

- ⌘ Durée de référence portée à 160 trimestres (40 ans)
- ⌘ Régime additionnel obligatoire (prend en compte 20 % des primes)
- ⌘ Régime volontaire pour les 80% restant (primes)

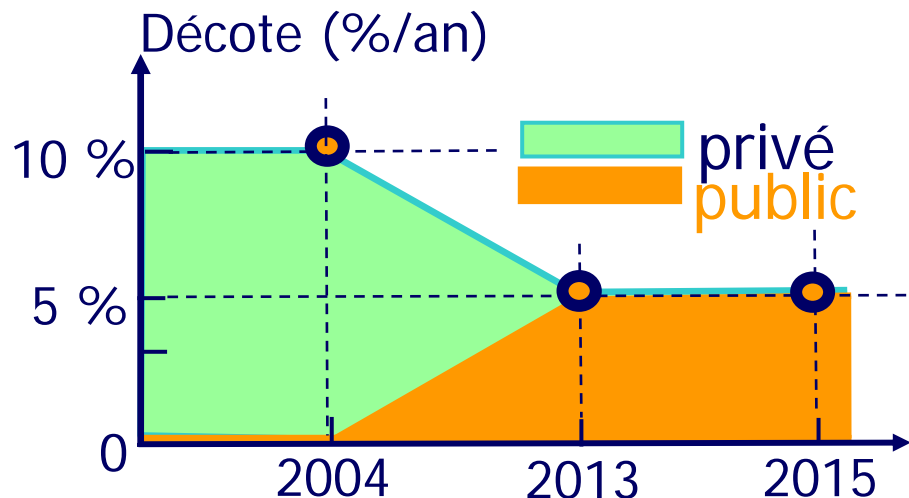
\* Le passage des 10 aux 25 meilleures années (Balladur 1994) a fait chuter les pensions de 20%

# Décote : un mécanisme meurtrier!

- ⌘ La loi Fillon ajoute un mécanisme de décote qui s'applique si on n'atteint:
  - ⊗ Ni la durée de cotisation requise
  - ⊗ Ni l'age de départ en retraite.

$$\text{Pension avec décote} = \text{pension} \times (1 - \text{décote})$$

- ⌘ Dépend du nombre d'années manquantes qui est le minimum entre:
  - ⌘ Le nombre d'années manquantes pour atteindre la durée de cotisation légale (40, 41 ou 42 ans)
  - ⌘ Le nombre d'années manquantes pour atteindre l'age de départ légal (65 ans)



- ⌘ La décote est limitée à 25 %
  - ⌘ Exemple: Départ en 2020,
  - ⌘ à 60 ans,
  - ⌘ avec 37 annuités cotisées
  - ⌘ Décote=25%

# Décote: un mécanisme fortement pénalisant pour ...

- ⌘ Elle concerne en priorité les salariés à revenus modestes
  - ⌘ Les salariés ayant subi des périodes de chômage non validées
  - ⌘ Les salariés ayant travaillé à temps partiel, apprentissage, CES:
    - ⌘ périodes où le salaire est trop bas pour valider les trimestres
  - ⌘ Les jeunes qui ont commencé à travailler après 20 à 23 ans
  - ⌘ Les femmes (temps partiel, avantages familiaux réduits,...)
  
- ⌘ Pour échapper à la décote:
  - ⌘ Travailler plus longtemps ! (65 ans, départ sans décote)
  - ⌘ Racheter des points: mais le rachat est à un coût prohibitif
  
- ⌘ Pour les salariés à revenus modestes,
  - ⌘ il n'existe pas de parade efficace contre la décote.

# Départ à 60 ans: avec ou ~~ou sans~~ décote ?

## ⌘ Aujourd'hui

- ⌘ les jeunes entrent de plus en plus tard sur le marché du travail
- ⌘ 30% des salariés de 30 ans ont cotisé moins de 10 ans

## ⌘ Demain (en 2030)

- ⌘ Ils auront 60 ans
- ⌘ Plus de 30 % n'auront pas 40 ans de cotisations
- ⌘ Voire beaucoup moins si période de chômage, RMA, ....

➔ les décotes concerneront une grande partie des futurs retraités

## ⌘ En 2001,

- ⌘ 50% des salariés du privé partent à 60 ans avec 40 annuités
- ⌘ 36% partent avec 42 annuités

➔ Il est illusoire de partir à 60 ans en 2012 avec 41 ou 42 annuités

# Minimum garanti: une "mesure phare"

Aujourd'hui

Après 2004

Secteur privé

- ⌘ 75% du SMIC
- ⌘ Soit 825 € brut
- ⌘ Au prorata de la durée d'assurance

⌘ MG=minimum "garanti"

$$MG = MC * \frac{\text{Durée d'assurance}}{160}$$

⌘ MC=Minimum contributif =pension minimale pour une durée de cotisation de 40 ans

⌘ Objectif: atteindre 85% du SMIC en 2008

public

- ⌘ Indice 216
- ⌘ soit 945 € brut

⌘ MC= 993 € brut pour le public

⌘ Soit environ 85 % du SMIC

⌘ Minimum garanti: un double piège

⌘ La loi indique que le minimum contributif:

⌘ N'est pas garanti, c'est "un objectif de la nation"

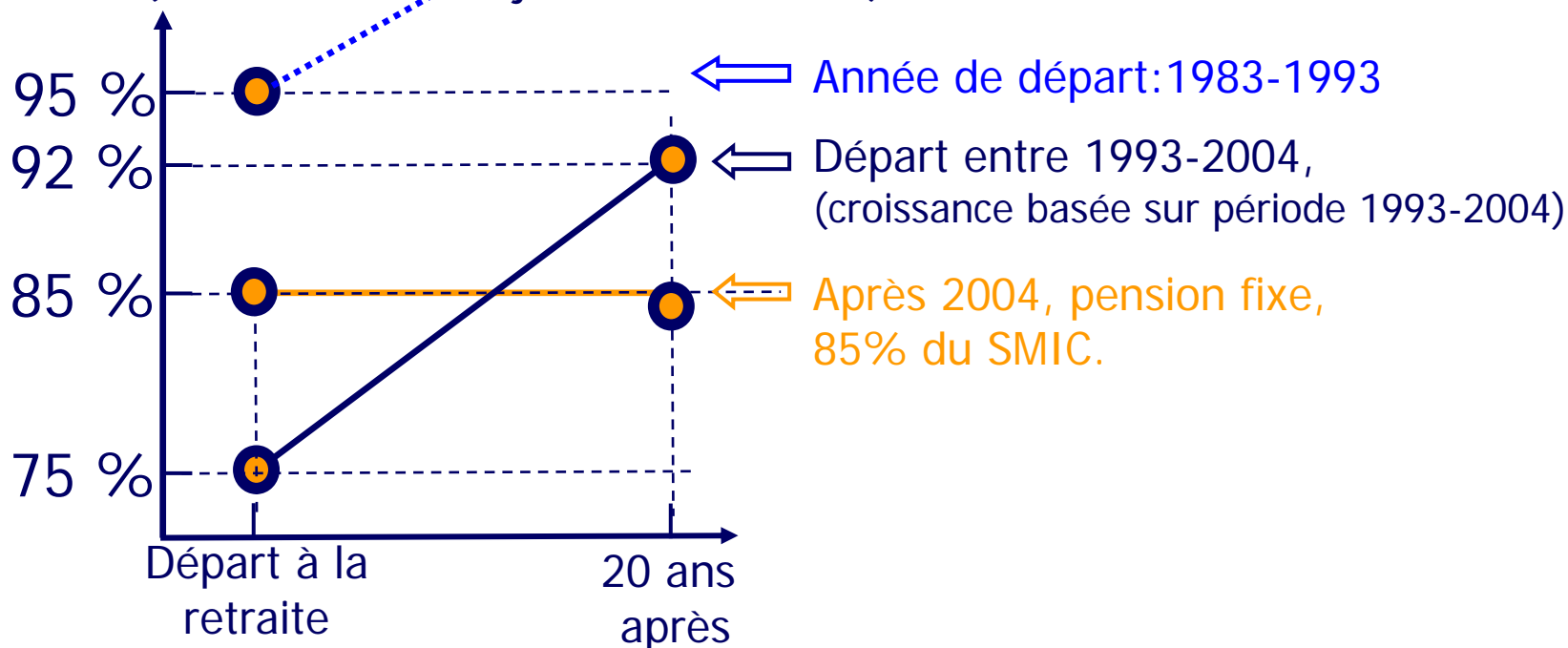
⌘ N'est pas revalorisé après le départ en retraite

⌘ Son montant est fixé une fois pour toute lors du départ en retraite

# Minimum contributif: acquis social important ?

- ⌘ A la CNAVTS, 30% des retraités touchait le MC en 1985, 40% en 2000!
- ⌘ En 1983, le minimum contributif était de 95% du SMIC
- ⌘ Depuis la réforme Balladur, le MC était de 75% du SMIC
  - ☒ IL était indexé sur les salaires
- ⌘ Après réforme, 85% non revalorisé (fixé au départ en retraite)
- ⌘ Où est l'acquis social !

Pension (en % du SMIC le jour de la retraite)



# Conclusion



## ⌘ La loi Fillon

- ⊞ Abaissera le niveau moyen des pensions de 20% à 30%
- ⊞ Aggravera la précarité et la pauvreté des retraités
- ⊞ Incite les futurs retraités à capitaliser sur fonds de pensions
  - ⊞ le peuvent-ils?

## ⌘ Cette réforme ne règle pas le problème des retraites !

- ⊞ Prévoir une augmentation des taux de cotisations vers 2010

## ⌘ Cette réforme libérale a pour seul objectif de:

- ⊞ Renforcer les cotisations volontaires vers les fonds de pensions
- ⊞ Sous la pression libérale (AGCS\* et OMC\*)

\*AGCS: Accord Général sur le Commerce des Services

\*OMC: Organisation Mondiale du Commerce

# ANNEXES

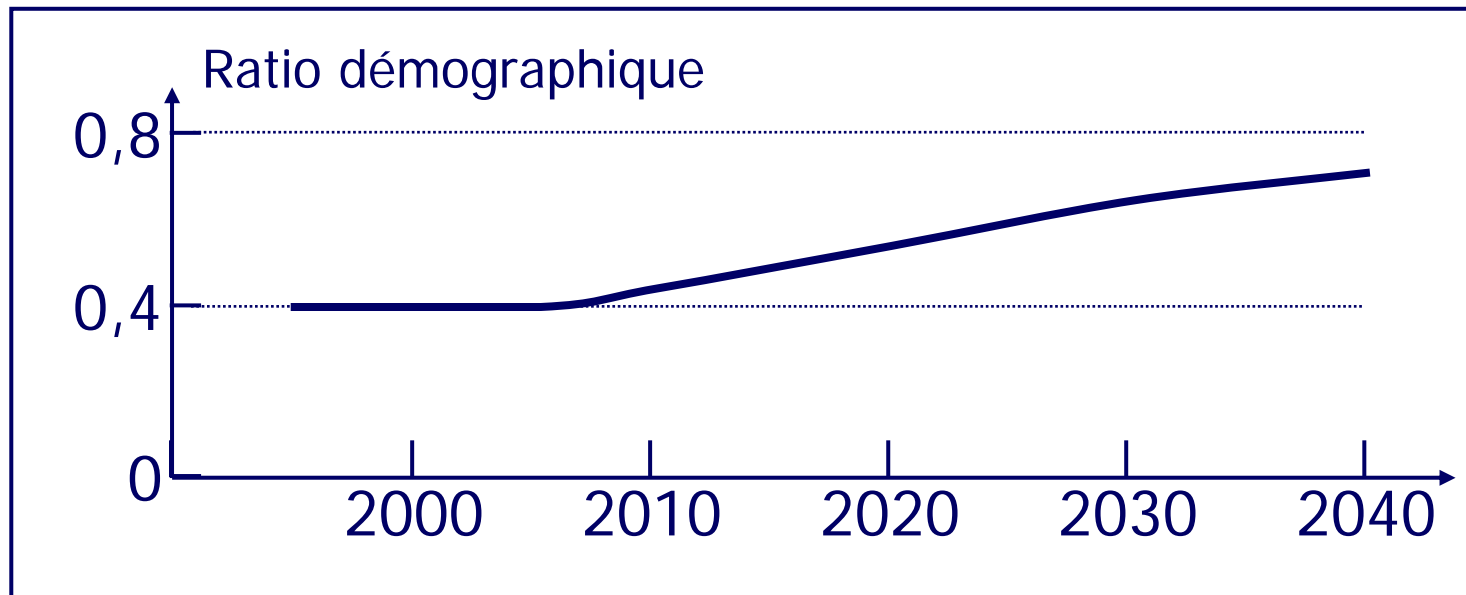
19. Les régimes de retraite en détail
20. Le choc (l'argument) démographique ?
21. Le Choc démographique ne justifie pas la réforme
22. Réponses au choc démographique
23. Répartition des richesses produites par le travail
24. Imposition des revenus du travail et du capital
25. Les régimes de retraite en détail
26. Age légal et effectif de départ en retraite
27. Départ au delà de 60 ans: une utopie!
28. Avantages familiaux
29. Retraites des femmes et des hommes
30. Régimes complémentaires: des systèmes complexes
31. Taux de remplacement du secteur privé
32. TR\* de la génération née en 1926
33. TR\* de la génération née en 1930
34. Évolution des TR nets entre 2000 et 2040 ( avant loi Fillon )
35. Revalorisation des pensions
36. Rachat de périodes: bonjour les dégâts!
37. Surcote : un nouveau privilège
38. Réversion de pension (en cas de décès)
39. Comparaison Répartition / Capitalisation
40. Les fonds de pension : une escroquerie à combattre

# Les régimes de retraite en détail

Catégories professionnelles	Régimes de base	Régimes complémentaires obligatoires	Régimes Supplémentaires optionnels
Salariés du privé	Régime général <b>d'assurance vieillesse</b>	77 caisses regroupées dans <b>l'ARCCO</b> pour les non cadres  34 caisses regroupées dans <b>l'AGIRC</b> pour les cadres	Régimes facultatifs Gérés par les assurances, des
Salariés du secteur public non-titulaires	Régime général <b>d'assurance vieillesse</b>	<b>IRCANTEC</b> obligatoire pour les non-titulaires de toutes les fonctions publiques	mutuelles ou des institutions de retraites supplémentaires
Titulaires du secteur public	<b>Régimes spéciaux de sécurité sociale</b>		PREFON CGOS Régime mutualiste

# Le choc (l'argument) démographique ?

$$\text{Ratio démographique} = \frac{\text{nombre de retraité}}{\text{nombre d'actif}} =$$



⌘ Le ratio démographique va doubler d'ici à 2040

➔ c'est une catastrophe !! selon l'argumentaire officiel

# Le Choc démographique ne justifie pas la réforme

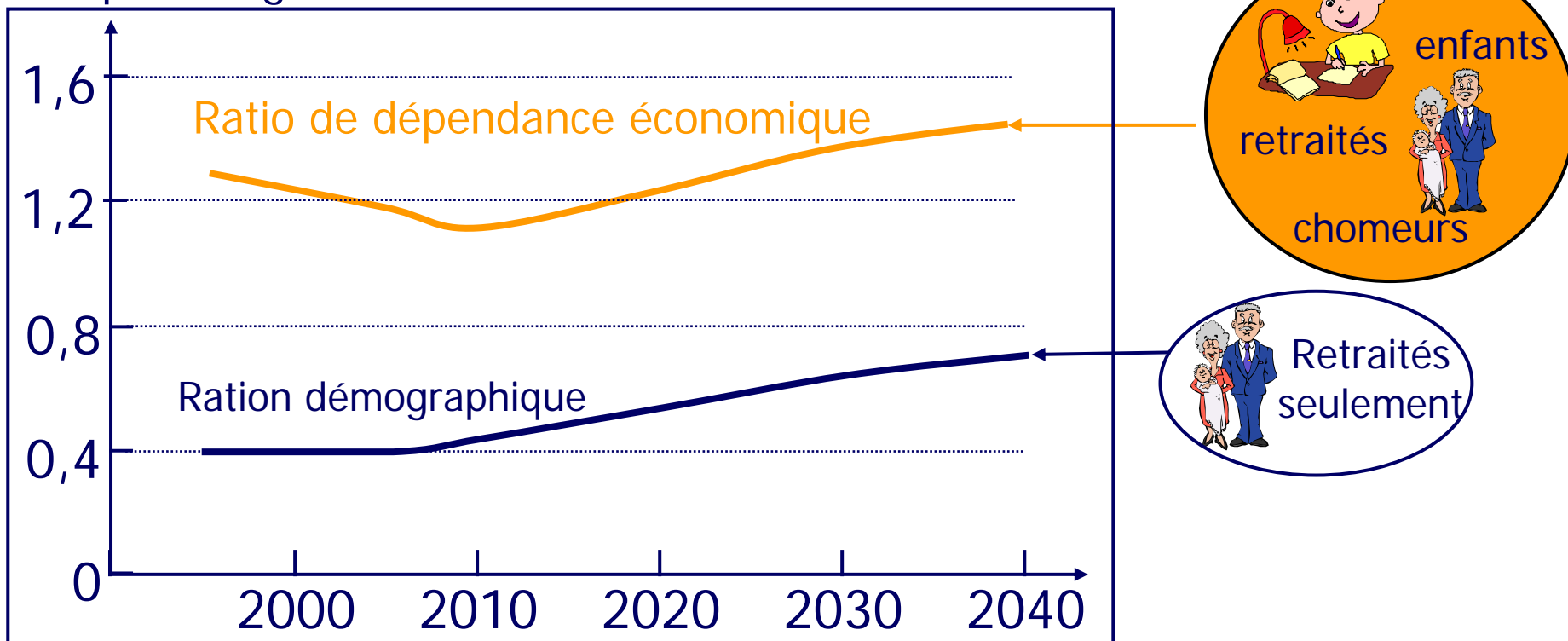
## ⌘ Ratio de dépendance économique

⊠ = rapport entre la population inactive et la population active

⊠ Reste quasiment stable (+12 % en 2040)

➔ la forte augmentation du nombre de retraité est supportable

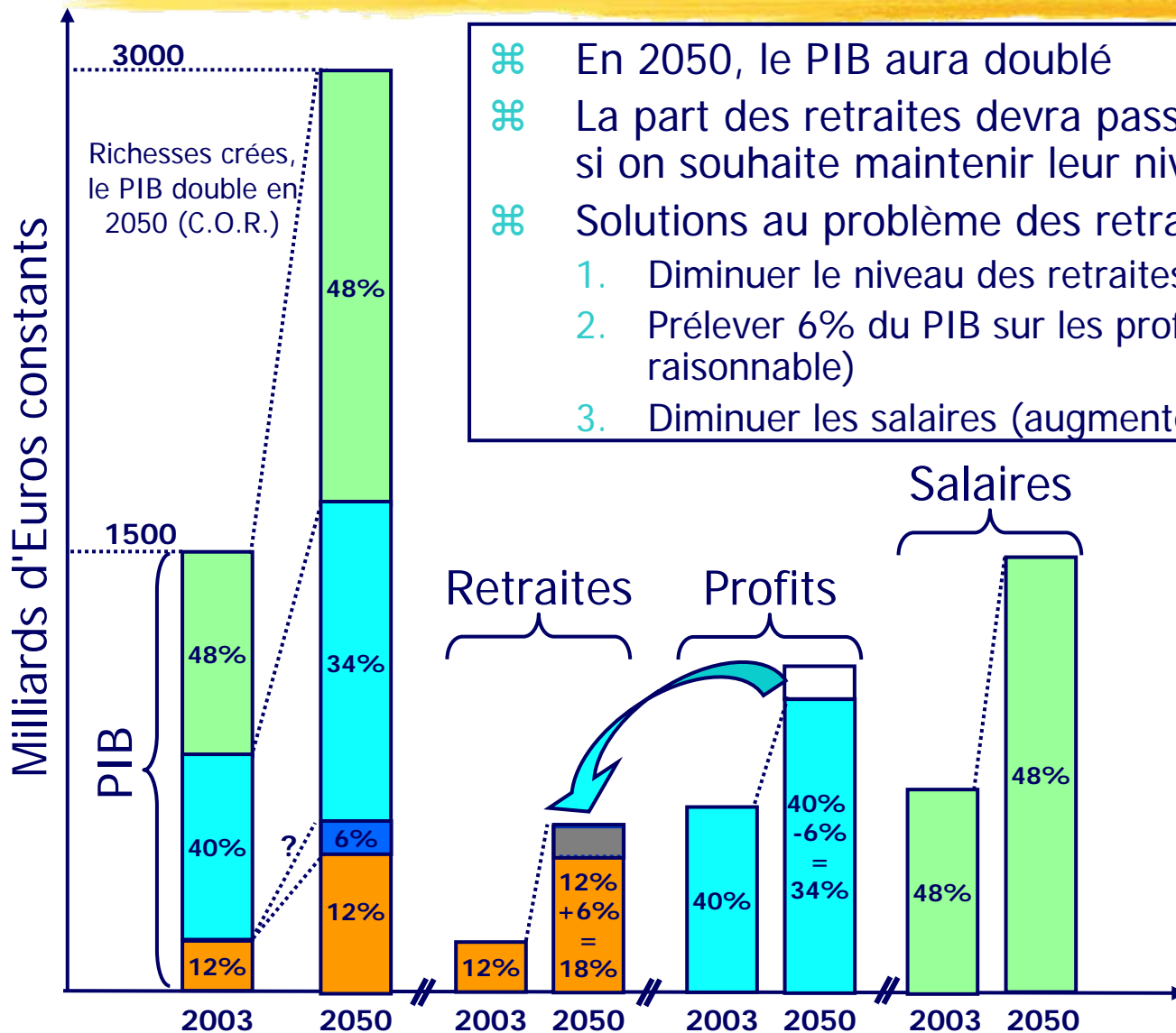
➔ pas d'urgence à réformer



# Réponses au choc démographique

- ⌘ Les économistes non libéraux, les syndicats, Le COR (conseils d'orientation des retraites) ont proposé des alternatives:
  - ☒ Aucune n'a été discuté par le gouvernement libéral Raffarin
- 1. Augmenter les cotisations des actifs
  - ☒ 0,37% par an; 38,5 annuités; suffisent à garantir la pérennité du système actuel (public et privé)
- 2. Taxer les revenus du capital
  - ☒ Revenus du capital en forte augmentation cette dernière décennie
  - ☒ Peu taxés en France,
- 3. Augmenter la durée de cotisation (Fillon)
  - ☒ Peu efficace (départ en retraite proche de 60 ans U.E.)
  - ☒ ! Chômage croit fortement après 55 ans
- 4. Diminuer les pensions des futurs retraités (Loi Fillon)
  - ☒ C'est le principal « curseur » de la loi Fillon (décotes)

# Répartition des richesses produites par le travail



# Imposition des revenus du travail et du capital

Taux d'imposition en % du PIB source OCDE 1997	Protection sociale	Imposition des revenus	
		du Capital	du Travail
USA	15 %	41 %	23 %
Japon	12 %	40 %	21 %
Union Européenne	27,5 %	29 %	36 %
France	29 %	24 %	45 %

La France possède une bonne protection sociale

La France prélève peu d'impôts sur les revenus du capital

En France, les salaires sont 2 fois plus imposés qu'aux USA et au Japon

- ⌘ Seul le travail crée l'ensemble des richesses, y compris les revenus du capital
- ⌘ Le travail des salariés paie donc tout, et d'abord les profits.
- ⌘ Il est parfaitement légitime de taxer les revenus du capital pour financer les besoins sociaux: c'est une question de répartition des richesses.

# Les régimes de retraite en détail

Catégories professionnelles	Régimes de base	Régimes complémentaires obligatoires	Régimes Supplémentaires optionnels
Salariés du privé	Régime général <b>d'assurance vieillesse</b>	77 caisses regroupées dans <b>l'ARCCO</b> pour les non cadres  34 caisses regroupées dans <b>l'AGIRC</b> pour les cadres	Régimes facultatifs Gérés par les assurances, des
Salariés du secteur public non-titulaires	Régime général <b>d'assurance vieillesse</b>	<b>IRCANTEC</b> obligatoire pour les non-titulaires de toutes les fonctions publiques	mutuelles ou des institutions de retraites supplémentaires
Titulaires du secteur public	<b>Régimes spéciaux de sécurité sociale</b>		PREFON CGOS Régime mutualiste

Source: <http://perso.wanadoo.fr/cfdt84/data/diaporetraitesFGTE.ppt>

# Age légal et effectif de départ en retraite

Pays	Age légal de départ en retraite (H:Hommes, F: Femmes)	Age effectif
Allemagne	65 ans	61,6
Autriche	H: 65 ans F: 60 ans (65 d'ici à 2033)	60,9
Belgique	H: 65 ans F: 62 ans (65 d'ici à 2009)	58,1
Danemark	65 ans, 67 pour les retraites complémentaires	63,7
Espagne	65 ans	61,5
Finlande	65 ans	59
France	60 ans (65 à partir de 2004)	58,7
Grèce	65 ans	60,4
Irlande	65 ans	64,3
Italie	H: 65 ans F: 60 ans (après 2035 entre 57 et 65 ans)	60,4
Luxembourg	65 ans	57,5
Pays-Bas	65 ans	61,7
Portugal	65 ans	64,5
Royaume Uni	H: 65 ans F: 60 ans (65 d'ici à 2020)	63,2
Suède	à partir de 61 ans (âge de départ et pensions modulables)	63,2
Etats-Unis	67 ans	?

# Départ au delà de 60 ans: une utopie!

- ⌘ Partir au delà de 60 ans permettrait de se rapprocher du taux plein
- ⌘ Mais: aujourd'hui:
  - ⌘ L'age moyen de départ est de 58 ans (60 ans en Europe)
  - ⌘ La France possède un très faible taux d'emploi des "plus de 50 ans"
  - ⌘ Les plans de mise en pré-retraites se multiplient
- ⌘ Mais, la réforme Fillon
  - ⌘ Favorise l'emploi des retraités (cumul emploi-retraite)
  - ⌘ Va à l'encontre de l'emploi des "plus de 50 ans".
- ⌘ Qui embauchera les "plus de 50 ans" ?

# Avantages familiaux

- ⌘ Avant la réforme bonification de:
  - ⌘ 1 an/enfant pour la mère dans le secteur public,
  - ⌘ 2 ans/enfant pour la mère dans le secteur privé
- ⌘ La réforme laisse une situation complexe prochainement modifiée par décret
- ⌘ Secteur privé, après la réforme
  - ⌘ au mieux 2 ans de bonification pour les femmes (sous conditions)
  - ⌘ périodes de congé parental = période validées
- ⌘ Secteur public, après la réforme
  - ⌘ 6 mois de bonification (père et mère)
  - ⌘ validation des périodes de congé parental
    - ⌘ Mère titulaire de la fonction publique à la naissance
    - ⌘ Prise d'un congé parental de plus de 2 mois, ...

# Retraites des femmes et des hommes

chiffres issus de DREES, échantillons inter-régimes 2001	Homme	Femme
<b>Retraites moyennes</b> au titre des régimes de base et complémentaires, moyenne Homme/Femme: 1126 €/mois	848 €	1761 € +72%!
<b>Pensions de droit direct</b> (c'est à dire hors avantages familiaux et hors pension de réversion)	650 €	1383 € +112 %
Dans le <b>secteur public</b> , l' <b>écart entre hommes et femmes</b> est moins grand que dans le secteur privé : les pensions des hommes sont « <b>seulement</b> » <b>30%</b> plus fortes que celle des femmes.		
En 1997, <b>3 retraités sur 10</b> ont perçu une <b>retraite inférieure au minimum vieillesse</b> : parmi ces retraités "pauvres", on trouve:	17 %	83 %
Parmi les retraités, ont effectué une <b>carrière complète</b> :	85 %	39 %
Compte tenu de leur trop faible nombre d'annuités de cotisation, les <b>femmes sont amenées à repousser leur départ en retraite</b> , ce qui fait qu'elles <b>partent en moyenne 2 ans plus tard</b> que les hommes.		
Ces écarts entre hommes et femmes avaient tendance à se réduire au cours du temps : il est probable qu'ils vont maintenant s'accroître, du fait du fort développement du travail à temps partiel et des emplois précaires qui touchent majoritairement les femmes, du fait de l'impact des mesures Balladur et de l'Allocation parentale d'éducation, et surtout de la loi Fillon.		

Source: Financement des retraites : et si les femmes étaient l'avenir des hommes ?

*Par Esther Jeffers, enseignante-chercheuse en économie à Paris VIII. & Christiane Marty, ingénieure-chercheuse.*

# Régimes complémentaires: des systèmes complexes

- ⌘ Exemple: Retraite complémentaire du monde agricole (AGRICA)
- ⌘ Les cotisations à verser au titre de la retraite complémentaire sont calculées à partir d'un taux de cotisation appliqué au salaire brut.
- ⌘ Les taux de cotisations varient en fonction :
  - ☑ du régime de retraite concerné (ARRCO, AGIRC, régime supplémentaire CCPMA, PREVOYANCE, régime supplémentaire CPCEA)
  - ☑ du statut (cadre ou non cadre)
  - ☑ du montant du salaire défini en tranches dites A, B et C.
- ⌘ Aux taux de cotisations ainsi définis se rajoute un taux d'appel. Ce taux ne génère pas de droits retraite, il correspond à une participation à l'équilibre financier des régimes ARRCO et AGIRC.
- ⌘ Et il y a des cas particuliers....

# Taux de remplacement du secteur privé

## ⌘ Pour le régime général :

- ☑ taux maximal 50% jusqu'au Plafond.
- ☑ mais les salaires portés au compte sont revalorisés en fonction des prix et non des salaires.
- ☑ Conséquence : le taux de remplacement = 44 %

## ⌘ Pour le régime Complémentaire :

- ☑ TR entre 20, 30% voir 40% selon le niveau des cotisations (bloqué à 6% depuis 1996)

## ⌘ Incidence Lois Balladur, Fillon et complémentaires en 2020

- ☑ TR : 60 % non cadres, 40% cadres

# TR\* de la génération née en 1926

Tranche de salaire net mensuel (en euros)	Privé	Public
914,7 – 1 219,6	88	–
1219,6 – 1 524,5	86	77
1524,5 – 1 829, 4	78	82
1 829,4 – 2 286,7	76	76
2 286,7 – 3 049	71	75
3 049 – 4 573,5	65	67
4 573,5 et plus	48	61

\* Taux de remplacement: ratio retraite totale nette de prélèvements sociaux/dernier salaire net (pour les fonctionnaires : rémunération nette, prime comprises).

Source : ministère de l'Emploi et de la Solidarité

# TR\* de la génération née en 1930

- ⌘ \*Taux de remplacement:
- ⌘ =ratio retraite totale nette de prélèvements sociaux/dernier salaire net
- ⌘ pour les fonctionnaires : rémunération nette, prime comprises
- ⌘ personne ayant accompli une carrière complète,

Tranche de salaire net mensuel	Privé	Public
< 7 500 F (1 143 €)	100 %	–
7 500 F (1 143 €) à < 10 000 F (1 524 €)	91	–
10 000 F (1 524 €) à < 12 500 F (1 905 €)	84	80
12 500 F (1 905 €) à < 15 000 F (2 286 €)	76	77
15 000 F (2 286 €) à < 20 000 F (3 048 €)	72	79
20 000 F (3 048 €) et plus	59	69

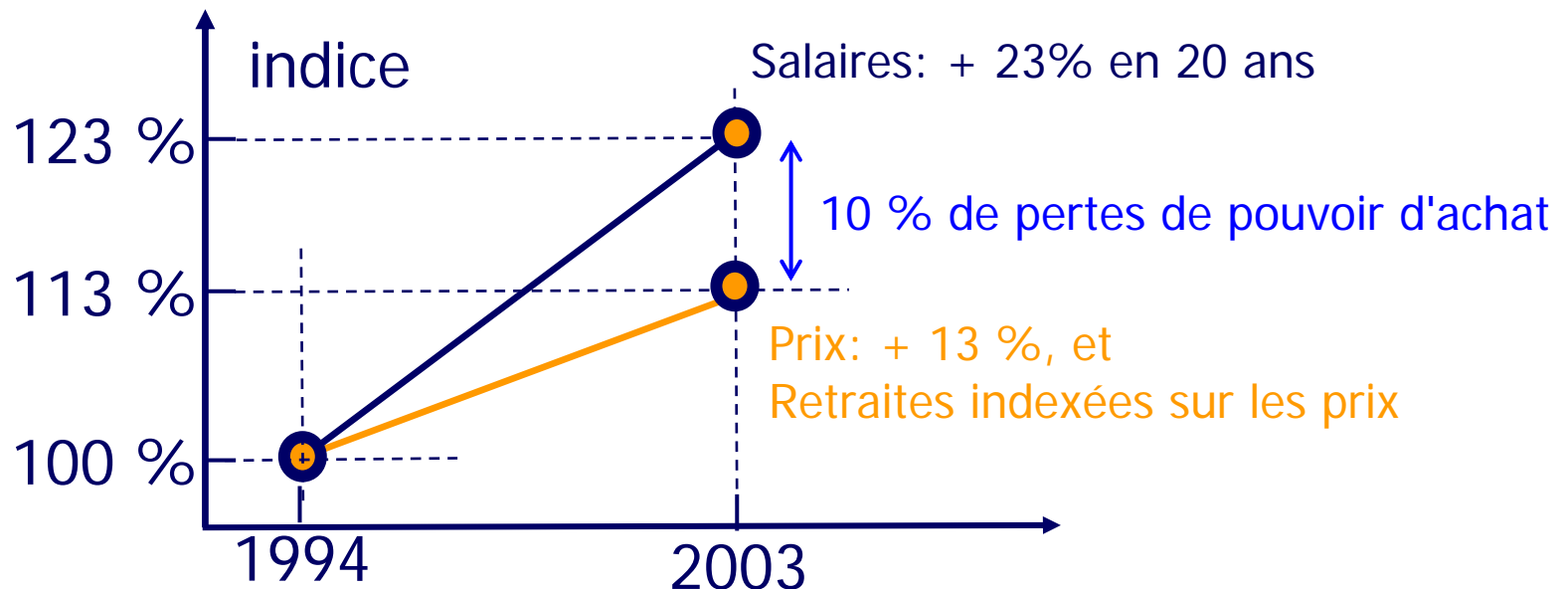
# Évolution des TR nets entre 2000 et 2040 ( avant loi Fillon )

- ⌘ personne ayant accompli une carrière complète,
- ⌘ taux de cotisation sociale et de CSG inchangés

	2000	2020	2040
Salarié non cadre du secteur privé ayant toujours perçu le salaire moyen des non cadres	84 %	71 %	67 %
Salarié cadre du secteur privé ayant toujours perçu le salaire moyen des cadres	75 %	62 %	58 %
Salarié cadre du secteur privé ayant eu une carrière très ascendante, de un plafond en début de carrière à deux plafonds en fin de carrière	56 %	50 %	47 %
Fonctionnaires avec un taux de primes de 6 % (exemple : personnel de service de la fonction publique d' Etat )	78 %	78 %	78 %
Fonctionnaires avec un taux de primes de 36 % (exemple : cadre de la fonction publique d'Etat)	60 %	60 %	60 %

# Revalorisation des pensions

- ⌘ Secteur public, avant la réforme Fillon:
  - ▢ indexation sur le "point d'indice" (sur les salaires)
- ⌘ Secteur privé avant 1994 (Balladur):
  - ▢ indexation sur les salaires
- ⌘ Après ces réformes:
  - ▢ **indexation sur les prix au lieu des salaires**
  - ▢ En 20 ans le pouvoir d'achat d'un retraité baisse de 10% par rapport aux actifs



# Rachat de périodes: bonjour les dégâts!

- ⌘ Rachat des périodes: (3 ans maximum pour le secteur privé)
  - ⌘ périodes d'étude supérieures
  - ⌘ où le salaire est trop bas pour valider les trimestres (temps partiel, CES, etc...)
  - ⌘ périodes d'apprentissage
- ⌘ Cette mesure est particulièrement injuste dans les deux derniers cas
  - ⌘ les entreprises paieront certainement pour les cadres supérieurs, pour qui elles financent déjà des surcomplémentaires !
  - ⌘ Le coût est prohibitif.
- ⌘ 1 principe: le rachat "garantit la neutralité actuarielle"
  - ⌘ on paye ce qui correspond à ce qu'on est censé recevoir à terme
  - ⌘ Coût: en début de carrière (vers 30 ans)
  - ⌘ 70% du traitement brut annuel
  - ⌘ 130% en fin de carrière !

# Surcote : un nouveau privilège

$$\text{Taux réel (\%)} = \text{Taux (\%)} + \text{Surcote (\%)}$$

- ⌘ +3% par ans de cotisation au delà des 160 trimestres ou 65 ans
- ⌘ Limité à 5 ans de cotisations supplémentaires dans le public
- ⌘ Pour les salariés du secteur privé qui ont plus de 65 ans ou plus de 60 ans et 40 années de cotisations validées
- ⌘ La plupart des salariés partant à 60 ans subiront une décote
- ⌘ La surcote concernera:
  - ⌘ Ceux qui peuvent travailler au delà de 60 à 65 ans
  - ⌘ Cela ne peut concerner que quelques privilégiés
  - ⌘ Assurant des travaux peu pénibles

# Réversion de pension (en cas de décès)

- ⌘ La réversion n'est plus conditionné
  - ⌘ par l'age, les re-mariages, ni la durée du mariage
- ⌘ Taux de réversion:
  - ⌘ 50% pour le public
  - ⌘ 54% pour le privé
- ⌘ La réversion est étendue aux veufs  
(exclusivement aux veuves auparavant)

# Comparaison Répartition / Capitalisation

	Répartition	Capitalisation (Fonds de pensions)
	<i>Régime base sécurité sociale</i> <i>Régime complémentaire</i>	<i>Fonds d'épargne retraite</i> <i>(individuel ou collectif)</i>
<b>Cotisations</b> <b>Part employeur</b> <b>Part salarié</b>	Obligatoire de l'ordre de 60% de l'ordre de 40%	Facultatives et d'un montant variable
<b>Prise en compte des périodes non travaillées</b>	Oui dans tous les régimes	Non
<b>Transfert des droits en cas de changement d'entreprises</b>	Automatique avec garantie de maintien des acquis	Aléatoire, sans garantie de maintien des acquis
<b>Réversion en cas de décès avant la retraite</b>	Oui	Non sauf assurance supplémentaire
<b>Rendement</b>	Indépendant de la durée de cotisations	Fortement lié à la durée des versements, aucune garantie (fonds à cotisations définies)
<b>Action sociale</b>	Oui dans tous les régimes	Non

**Répartition** : les sommes collectées aujourd'hui paient les retraites d'aujourd'hui. C'est la solidarité entre les générations et entre les personnes

**Fonds de pension** : les sommes collectées pour le compte du salarié aujourd'hui paieront sa rente demain. Aucune solidarité entre les générations, ni entre les personnes

# Les fonds de pension : une escroquerie à combattre

## La RUINE !

- les Rentes Ouvrières et Paysannes ont ruiné les salariés en France avant guerre
- Les fonds de pension Enron, Worldcom, ont ruiné leurs retraités
- les fonds de pension anglais TSB, ICI, Lyoyds, Whitbread, British Telecom ou Marks & Spencer Legal & General, Prudential, Standard Life et Equitable Life ont annoncé une réduction drastique des pensions
- Peugeot, Michelin en France refusent dorénavant de s'engager sur le montant des retraites
- Les ventes des actions pour payer pensions provoqueront une baisse mécanique des cours, la baisse provoquera...la baisse mécanique des pensions versées

## L' Injustice et la fin de la Solidarité !

- réservé de fait aux plus riches : comment un Smicard, un chômeur peut-il épargner ?
- Chacun cotise (épargne) pour soi, s'il le peut
- Les fonds de pension collectifs seront réservés aux très grandes entreprises
- La participation des entreprises pour les dirigeants est énorme, pour les ouvriers, dérisoire
- Par le biais de la réduction d'impôt, ce sont les plus riches qui en profitent le plus
- les fonds de pension cannibalisent les régimes par répartition (pas de cotisations sociales sur la participation de l'entreprise)

## Le VOL !

- Il n'y a pas de secret : ***les retraités étant intéressés à une meilleure rémunération du capital, ils ne peuvent qu'appuyer des mesures visant à réduire le coût salarial.***
- **c'est encore une fois « socialiser les pertes » (les retraites des plus pauvres), et « privatiser les profits »**