

Décryptage sur la réforme des retraites : VRAI / FAUX



Notre syndicat **CFTC** a appelé à manifester le 17 décembre. Comme la CFDT, l'UNSA et le FAGE, il est **favorable à la réforme** mais milite pour **l'abandon de l'âge pivot** tel qu'il est prévu par le gouvernement et pour une réflexion plus large sur les **critères de pénibilité**.

Beaucoup de choses ont été dites et écrites dans les médias sur cette réforme dont certaines sont contradictoires. Il faut dire que le dispositif actuel est tellement **compliqué** que tout le monde **s'y perd** un peu. Certains s'emploient aussi à **manipuler l'opinion**, d'autres rêvent à un **monde idéal** où l'on pourrait niveler par le haut et faire payer les riches **Humblement**, nous vous proposons un **éclairage rapide** sans rentrer dans le détail de la réforme.

L'instauration d'un régime unique à points aura pour effet mécanique de baisser les niveaux de retraite pour tous comme cela a été constaté en Suède ?

FAUX : Un système à points prend en compte toute la carrière, contrairement à un régime en annuités qui peut ne retenir que les 25 meilleures années (régime de base des salariés) ou les six derniers mois d'activité (régime des fonctionnaires). Cela peut avoir pour effet mécanique de baisser le niveau des retraites. Mais si le changement de régime se fait à **iso-budget** avec un mode de calcul différent, il n'y a pas de raison pour que, globalement, les droits accordés baissent. Mais il y aura certainement des gagnants et des perdants.

En tout état de cause, un **régime unique à points est plus équitable** car il permet une meilleure prise en compte des périodes travaillées et l'attribution des mêmes droits à la retraite à tous les travailleurs. De plus, les points ou les annuités ne sont qu'une modalité de comptabilisation des droits qui ne permettent pas de prendre en compte tous les aléas de carrière. C'est pour cela qu'il existe actuellement dans les régimes de base en annuités ainsi que dans les régimes complémentaires en points, des **dispositifs complémentaires de solidarité** en cas de chômage, maladie, maternité, etc... La **CFTC** milite actuellement pour leur amélioration dans le nouveau système à venir.

Les femmes sont perdantes dans le système envisagé avec la suppression des trimestres pour enfants

VRAI ET FAUX : En pratique, la disparition des trimestres pour enfants devrait **défavoriser** les femmes qui ont commencé à **travailler tardivement** ou **interrompu leur carrière** pour élever leurs enfants. Il est aussi généralement admis que les **femmes avec 3 enfants et plus** seraient **légèrement pénalisées**, en échange de quoi la majoration de pension serait **étendue dès le premier enfant**.

Mais pérenniser les avantages familiaux n'est pas la panacée pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Voir notre encadré.

En tout état de cause, la transition devrait se faire **progressivement** de manière à tenir compte d'une évolution lente de la société vers plus d'égalité professionnelle et d'une meilleure répartition des tâches dans la sphère privée.

Les droits familiaux, un dilemme

Si **les droits familiaux**, trimestres pour enfants par exemple, sont **accordés aux seules femmes**, ils enferment ces dernières dans le rôle de mères, validant ainsi une pérennisation des rôles sexués qui s'oppose à l'égalité. De plus, ils sont devenus en porte-à-faux par rapport aux directives européennes.

S'ils **peuvent être partagés** (1 an par enfant à la mère et 1 an pouvant être partagé entre le père et la mère), ce n'est qu'un habillage du cas précédent, avec comme avantage une formulation neutre conforme au principe de non-discrimination, et comme inconvénient, l'apparition de problèmes en cas de désaccords entre les parents, particulièrement en cas de divorce.

S'ils sont **réservés au parent, père ou mère, qui diminue ou cesse son activité** pendant les premières années de l'enfant, ce sont des incitations à se retirer de l'emploi. Or de fait, ce sont les femmes essentiellement qui réduisent ou cessent de travailler, ce qui nuit à leur droit à pension. Le résultat final contredit l'objectif initial.

Enfin, si ces droits sont **accordés aux deux parents sans conditions de cessation d'activité**, ces droits n'atténuent en rien l'inégalité entre les sexes (voire ils l'augmentent dans le cas de la majoration de 10% à partir du 3^{ème} enfant puisque les hommes en sont les principaux bénéficiaires).

Il n'est donc pas rationnel de penser assurer l'égalité de pension des femmes et des hommes par des droits familiaux. Ils restent toutefois **indispensables** tant que **l'égalité en amont** au cours de la vie professionnelle **n'aura pas progressé**.

Les cadres sont les perdants de la réforme avec la perte de la règle des 25 meilleures années

VRAI ET FAUX : il est très difficile de savoir à qui profite exactement la règle des « 25 meilleures années ». D'ailleurs beaucoup de choses fausses ont été écrites à ce sujet. D'après la DREES (organisme d'étude et de recherche), la règle des 25 meilleures années profiterait surtout aux plus bas et aux plus hauts salaires si le calcul des droits était effectué sur l'intégralité du salaire. Mais si l'on tient compte par ailleurs de l'interaction avec le plafond de la Sécurité Sociale et le minimum contributif, la règle avantage au final les assurés à niveau de salaire intermédiaire. C'est dire la complexité du système actuel !

Les hauts salaires (plus de 120 000 € par an), les grands perdants de la réforme ?

Le nouveau système prévoit de plafonner l'obtention de droits à la retraite à 120 000 € de revenus. En effet, au-delà de ce seuil, la cotisation retraite se limiterait à la part déplafonnée de 2,81% qui participe au financement mutualisé et solidaire des dépenses de retraite mais qui ne génère pas de droits.

Aussi les très hauts salaires vont théoriquement moins cotiser à la retraite par répartition et devront assurer par eux-mêmes une retraite supplémentaire. Avec la perte de la part patronale de la cotisation retraite qui génère des droits au-delà de 120.000 €, les cadres supérieurs du privé pourraient être les plus désavantagés. Mais certainement que les **entreprises sauront mettre en place des alternatives pour préserver le niveau des retraites futures de leurs cadres dirigeants**.

Le calcul de la retraite sera plus simple

VRAI : il suffira de multiplier le nombre de points acquis, par la valeur du point en vigueur à la date du départ à la retraite. Dans son rapport, le haut-commissaire aux retraites, suggère qu'un « point correspondra à dix euros de cotisation » et que dans cette hypothèse « la valeur du point servant au calcul de la retraite serait fixée à 0,55 euro ». Ce montant a été calculé sur les données économiques et démographiques actuelles. Il pourrait évoluer d'ici l'entrée en vigueur de la réforme et/ou être fixé avec les partenaires sociaux.

A noter qu'il faudra également tenir compte dans le calcul, des éventuels trimestres gratuits ou majorations pour enfants, ce qui viendra majorer les montants de retraite versés.

Exemple de calcul réalisé par la **CFTC CASA** à partir des éléments à disposition :

- Taux de cotisation qui génère des droits à la retraite : $90\% \times 28\% = 25,2\%$
- Taux de conversion des cotisations en points : **10 € de cotisation = 1 point de retraite**
- Valeur du point : **0,55 euro**

Pour un salaire brut annuel de **60 000 €**, le salarié va acquérir en un an **1 512 points** ($25,2\% \times 60000 \text{ €} / 10$), soit un montant de retraite annuelle de **831,60 €** ($1 512 \times 0,55 \text{ €}$)).

Si l'on poursuit le raisonnement de manière simpliste en euros constants et dans l'hypothèse où le salarié travaille 43 ans à même salaire, la retraite totale sera égale à **35 759 €** ($831,60 \text{ €} \times 43 \text{ ans}$) soit **60% du salaire brut**.

En net de cotisations sociales, le taux de remplacement se situe environ **10 points au-dessus soit 70%** (taux de cotisations sociales sur les salaires de 22% et sur les retraites de 10%).

 Dans la réalité le salaire n'est pas constant au cours de la carrière, d'autant plus pour les cadres. Aussi, si dans le calcul précédent, on arrive à un taux de remplacement de l'ordre de 70% (net de cotisations sociales), dans la pratique, avec une carrière ascendante, le taux de remplacement en pourcentage du dernier salaire sera forcément plus faible et dépendra de la courbe des salaires.