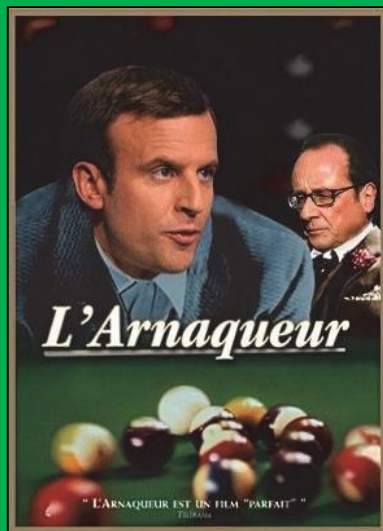


RETRAITE PAR POINTS

L'ARNAQUE
DU
SIÈCLE !



Sud
Rau

Union
syndicale
Solidaires

RETRAITE

Emmanuel Macron, Jean-Paul Delevoye, intronisé Haut-commissaire à la réforme des retraites, et le gouvernement ont sorti l'artillerie lourde de la communication. Leurs mots ne relèvent vraiment pas du hasard : face aux 42 régimes actuels, la création d'un régime « universel » ; la lisibilité (« je sais combien j'ai de points ») et, bien sûr, la liberté (« je n'ai pas assez de points, ma retraite me paraît insuffisante, donc je ne pars pas ») et l'égalité avec le « un euro cotisé donnera les mêmes droits ».

En fait, toute cette littérature n'a aucun rapport avec l'objectif annoncé : la création d'un régime par points entraîne une rupture totale avec nos régimes qui, eux, donnent des droits connus malgré toutes les réformes successives ! L'enjeu du projet pour les décennies à venir est de faire encore baisser le volume des dépenses consacrées aux retraites, à un rythme plus soutenu que celui des dernières années et avec la bénédiction des « partenaires sociaux ».

Le mouvement des gilets jaunes a démontré que rien n'est inscrit dans le marbre du calendrier politique présidentiel. Encore faut-il ne pas se résigner ou céder aux sirènes « pseudo-économiques » et aux vieilles lunes libérales. Le gouvernement organise une concertation dont il annonce les résultats à l'avance. L'espoir est à nouveau là et nous pouvons, en agissant, faire mentir les pronostics. Sur les retraites, comme sur d'autres sujets, nous devons lutter ensemble et obtenir justice sociale !

Les signes avant-coureurs d'une telle volonté ne manquent pas :

- Le gouvernement ne remet pas en cause les réformes passées qui continuent de produire leurs effets dévastateurs.
- Le 0,3 % de revalorisation des pensions (avec un an de décalage) programmé pour les retraité-es en 2019 et 2020 ne doit donner aucune illusion sur les intentions du projet !
- La réforme Agirc-Arrco de 2015 montre bien comment réduire les droits (tiens, tiens ! déjà des régimes par points). On y revient plus loin.



Alors, c'est quoi un régime par points ?

Il suffit de lire ce qu'en dit le très officiel Conseil d'Orientation des Retraites (COR) dans l'un de ses rapports :

« Dans les régimes en points, l'assuré acquiert chaque année des points qui vont se cumuler durant toute sa carrière. La contrepartie monétaire de ses points n'est connue qu'à la date de sa liquidation, en fonction de la valeur de service du point à cette date. Comme la masse des pensions est égale au produit du nombre de points de tous les retraités par la valeur de service du point, cette dernière peut être ajustée année après année de façon à respecter l'équilibre du régime ».

Tout est dit :

• **Le niveau de la pension n'est connu qu'à la date de liquidation** (c'est-à-dire au moment du départ). Bonjour pour la lisibilité !

• **Le niveau des pensions est adapté pour réaliser l'équilibre du régime.**

Nota : cela pénalise les retraité-es qui ont cessé de travailler avant la réforme, normalement non concerné-es (!), en ne revalorisant pas systématiquement les pensions.

Aujourd'hui, nous avons des droits définis.

Avis d'un expert :

François Fillon, en 2017

« Le système par points, ça permet une chose, ça permet de ... diminuer chaque année le montant des pensions ».

La suite ici :

<https://www.youtube.com/watch?v=SJpmn2Br4i0&feature=youtu.be>

L'argument du pouvoir va passer en boucle : « avec un régime par points, c'est simple et lisible : tout au long de votre carrière, vous accumulez des points ». Or, ce sont les régimes actuels qui sont « lisibles » et qui permettent de savoir ce que l'on touchera à la retraite.

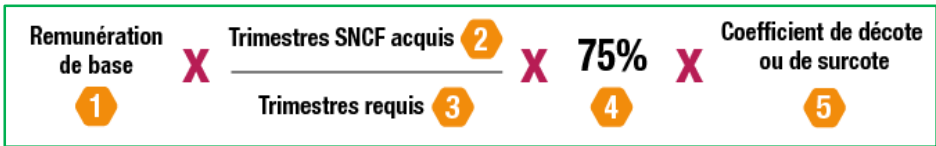
➤ Pour les cheminot-es au statut :

La retraite est calculée sur la base du salaire mensuel des 6 derniers mois avant la retraite, de la durée d'assurance au régime de la SNCF et de la durée d'assurance tous régimes confondus. À la différence du régime des fonctionnaires, celui de la SNCF inclut cependant une grande part des primes dans le calcul de la pension.

Ainsi, les éléments de la rémunération de base retenus pour le calcul sont les éléments soumis à cotisations pour la retraite :

- Traitement,
- Prime de travail (valeur moyenne théorique mensuelle pour les agents à service continu et valeur réelle pour les agents de conduite),
- Prime de fin d'année, à l'exclusion de la fraction correspondante à l'indemnité de résidence,
- Gratification d'exploitation à l'exclusion de la fraction correspondante à l'indemnité de résidence,
- Gratification de vacances hors suppléments familiaux (intégration totale dans la rémunération depuis le 1^{er} juin 2011),
- Suppléments de rémunération et majorations salariales, y compris la majoration de la prime de travail au titre de la pénibilité, liés à la situation individuelle de chaque agent.

Le calcul s'effectue comme suit :



➤ **Pour les contractuels et les cheminots-es recrutés après le 1^{er} janvier 2020 :**

La retraite de la Sécurité Sociale se calcule sur 50 % des 25 meilleures années au taux plein (sinon, là aussi, proratisations) avec une décote de 1,25 % par trimestre. À cette pension du régime général s'ajoutent les retraites dites complémentaires (Agirc-Arrco), qui sont des régimes par points. Celles-ci représentent environ 1/3 de la retraite totale.

Le taux plein est le nombre de trimestres nécessaires pour ne pas avoir de décote.

Exemple : Pour quelqu'un né en 1973, il faut avoir acquis 172 trimestres pour bénéficier du taux plein. Si vous n'avez que 166 trimestres, la retraite est proratisée :

$$50 \% \times (160/172) \text{ et, ensuite, on applique la décote :}$$
$$\text{----} > 6 \times 1,25 \% = 7,5 \%, \text{ qu'on enlève du résultat.}$$

Les **taux de remplacement** dans les deux grands régimes sont pratiquement identiques à 75 % pour le taux plein, (le taux de remplacement est le rapport entre la retraite perçue et le dernier salaire). Pour information, en 2017, le taux net de remplacement moyen était de 67,7% à la SNCF ; c'est-à-dire qu'en moyenne, les cheminot-es retraité-es perçoivent une pension mensuelle de retraite équivalente à 67,7% de leur dernier salaire.

Nos régimes actuels sont des régimes dits à « **prestations définies** », car on peut calculer sa retraite à l'avance avec les paramètres décrits ci-dessus. Même en cas de réforme !

Ces systèmes rendent plus difficiles (et surtout, bien moins rapides) les ajustements en « temps réel » que dans un régime par points. **L'objectif des ajustements est de faire baisser les retraites pour des raisons démographiques ou économiques, plutôt que de se poser la question d'un niveau de vie décent pour les retraité-es**, qui impliquerait de toucher à la répartition des richesses.

Certains seront plus égaux que d'autres...

Jean-Paul Delevoye vante les régimes par points en mettant en avant l'égalité : « *L'objectif est qu'à carrière identique, revenu identique, la retraite soit identique* ». Il a rajouté : « *la retraite est le reflet de la carrière, ça, c'est quelque chose qui est juste. Si vous avez une belle carrière, vous avez une belle retraite, si vous avez une moins belle carrière, vous avez une moins belle retraite* ».

Or, nous ne partons pas à égalité dans cette société. Il y a déjà aujourd'hui une amplification des écarts au moment de la retraite par rapport à ceux qui existent au travail pour les salaires. Et les femmes sont particulièrement concernées par ces inégalités.

Et certaines moins égales.

Les discours sur l'égalité et l'universalisme n'y changent rien : dans l'économie, les femmes ne sont pas les égales des hommes. Salaires et retraites en sont la preuve !

- En 2014, le salaire des femmes n'équivalait qu'à 74,3 % du montant de celui des hommes (pour le régime général).
- En 2016, les nouvelles retraitées percevaient une retraite égale à 69 % de celle des hommes.

Demain avec la réforme, on risque le pire sauf à travailler au-delà de 62 ans, ce qui est déjà le cas de femmes très nombreuses (21 % d'entre elles travaillent jusqu'à 67 ans, contre 8 % des hommes).

Zoom : ratio entre la pension de droit direct des femmes et celle des hommes

Arrco :	61 %,	CNAV :	74 %,
Agirc (cadres) :	41 %,	Fonction publique d'Etat :	85 %.

Les régimes par points, qualifiés de contributifs, amplifient encore les écarts salariaux pour les retraites. La preuve : les complémentaires Agirc et Arrco (qui sont des régimes par points) ne représentent respectivement pour les femmes que 61 % et 41 % de celles des hommes, alors qu'elle est de 75 % pour l'ensemble des régimes en incluant les mesures de solidarité et la pension de réversion.

45 % des femmes sont concernées par les minimas de pension, c'est-à-dire qu'elles ont travaillé longtemps, mais avec un salaire trop faible.

Au discours pseudo-égalitaires, Christiane Marty (membre d'Attac et de la Fondation Copernic, <https://blogs.attac.org/commission-genre/article/retraite-des-femmes-enjeu-decisif-pour-toute-reforme>) oppose que « *tout le monde n'est pas sur la même ligne de départ, tout le monde ne subit pas les mêmes contraintes sociales. En particulier, les femmes n'ont pas les mêmes possibilités de carrière ni de revenu que les hommes* ».

Le combat pour l'égalité salariale et au sein du foyer est indissociable de celui pour des retraites égales à celles des hommes.

Les droits actuels de solidarité et les pensions de réversion.

Les droits liés à la solidarité s'ajoutent actuellement à la pension calculée sur les durées cotisées. Ils viennent en partie corriger les inégalités entre femmes et hommes ou tiennent compte des situations de handicap.

La majoration pour enfants : les agents ayant assumé la charge de 3 enfants pendant au moins 9 ans bénéficient d'une majoration de pension de 10%. Une majoration de 5% supplémentaire est accordée pour chaque enfant au-delà du 3^{ème}.

Les agents qui bénéficient **du départ anticipé pour handicap** ont droit également à une majoration qui se calcule ainsi :

$$\text{Majoration} = \left\{ \frac{\text{Montant de la pension}}{3} \right\} \times \left\{ \frac{\text{durée cotisée à la SNCF avec handicap}}{\text{durée totale de service à la SNCF (avec ou sans handicap)}} \right\}$$

La pension de réversion : lorsqu'un agent, en service ou retraité, décède, 50% de la pension qu'il percevait ou aurait perçue est reversée à ses ayants droit. Cette pension de réversion ne peut pas être inférieure à 54 % du minimum garanti.

La réversion est partagée entre :

- Le conjoint,
- Les ex-conjoints vivant seuls (ni remariés, ni pacsés, ni en concubinage),
- Les enfants de moins de 21 ans ou dans l'incapacité de travailler.

Le conjoint et les ex-conjoints doivent avoir été mariés avec l'agent pendant au moins 2 ans au cours de son affiliation à la SNCF, ou 4 ans hors affiliation. Le fait d'avoir eu des enfants réduit ces conditions en fonction du moment de leur naissance.

Pour le partage de la pension, cette dernière est divisée en autant de parts égales que nécessaire, réparties ensuite de la façon suivante :

- 2 parts pour chaque conjoint et ex-conjoint,
- 1 part pour chaque orphelin.

En 2017, la pension de réversion moyenne brute était de 635 euros pour les hommes, de 870 euros pour les femmes.

S'agissant des **pensions de réversion**, Jean-Paul Delevoye a déjà évoqué une modification : actuellement, la veuve (cas le plus fréquent) touche la moitié de la pension du défunt. Avec son projet, elle toucherait le quart de la somme des deux pensions. Une baisse certaine, puisque la pension des femmes est inférieure à celle des hommes. Sûrement leur conception de l'égalité...

Des inégalités corrigées en partie aujourd'hui, et demain ?

Les dispositifs de solidarité existent aujourd'hui : prise en compte des maternités et paternité (quand le père a pris un congé), du congé parental, des périodes de maladie et de chômage indemnisé.

Les pensions actuelles intègrent donc des dispositifs de solidarité bénéficiant surtout aux femmes : majoration de durée d'assurance, assurance vieillesse des parents au foyer... Le gouvernement annonce qu'il maintiendrait ces dispositifs, mais sans en donner les contours et il souhaite maintenir un financement séparé. La solidarité du système de retraites sera donc tributaire soit du budget de l'État, soit de l'équilibre des caisses de Sécurité Sociale, de l'Unedic...

Si la retraite était calculée sur les 10 meilleures années de travail ou sur l'indice des 6 derniers mois des fonctionnaires ou des personnels à statut à la SNCF (ce qui est le cas aujourd'hui), une partie des difficultés serait résolue, il y aurait moins de pénalisation liée aux événements familiaux ou aux accidents de la vie. Pour SUD-Rail, c'est au cœur du système de prendre en charge une politique égalitaire et redistributive, plutôt que de créer un dispositif à côté, financé différemment et qui pourra être remis en cause très facilement pour des raisons budgétaires.



Pénaliser les femmes, les bas salaires, les précaires...

Le projet gouvernemental prévoit le calcul de la retraite sur toute la carrière.

Déjà aujourd'hui, pour les agents contractuels, la décote et le calcul sur les 25 meilleures années (c'était seulement 10 années en 1993) frappent de plein fouet les carrières hachées, à temps partiel et les bas salaires. Ces 25 meilleures années sont de fait composées d'années plus « mauvaises » que lorsqu'on en comptait que 10...

Dorénavant, avec un régime par points, où toutes les années compteront, c'est l'ensemble des cheminot-es, y compris celles et ceux au statut qui verront leur calcul de pension inclure des années marquées par la maladie, des périodes à l'EIM, des temps partiels, les salaires très bas du début de carrière...

Partir un jour...

L'âge de départ à la retraite dépend de la catégorie à laquelle appartient l'agent : sédentaire (55 à 57 ans) ou conducteur de train (50 à 52 ans).

Ces âges sont de plus en plus théoriques car compte tenu des transpositions des contre-réformes des retraites, l'allongement de la durée de cotisation fait que la moyenne des départs à la retraite à la SNCF est à 57,8 ans chez les sédentaires et 53,3 chez les roulants.

Depuis la réforme des régimes spéciaux de 2008, la génération née en 1973 doit travailler 43 ans pour avoir sa retraite à taux plein. Or, l'âge moyen d'entrée sur le marché du travail est de 23 ans. Il faudrait donc partir à 66 ans pour bénéficier d'un taux plein. Beaucoup de cheminot-es sont en plus soumis à une aptitude de sécurité. Avec des carrières qui s'allongent, comment satisfaire aux critères de l'aptitude avec une carrière entière en horaires décalés ?

« Le taux d'emploi est plus élevé que dans l'Union Européenne pour les 55-59 ans (68 %), mais il est significativement plus faible pour les 60-64 ans (25 %) » (rapport du COR du 2 déc. 2014, source INSEE).

On a beau nous seriner que l'espérance de vie progresse, les « plus belles années » sont au début de la retraite. **L'espérance de vie en bonne santé** s'établit à 64,1 ans pour les femmes et à 62,7 ans pour les hommes (Eurostat).

Au final, des carrières qui s'allongent, des pensions qui diminuent, des critères d'aptitudes et des restructurations qui nous poussent vers la porte !!!

L'enjeu de l'âge du départ ne concerne d'ailleurs pas que la retraite. Il n'échappe plus à personne que le recul de l'âge à la retraite a des conséquences sur les autres régimes sociaux (maladie, chômage). Chez les plus de 60 ans, la durée moyenne d'un arrêt maladie est de 76 jours contre 52 chez les 55-59 ans !

L'annonce par Jean-Paul Delevoye du projet d'instaurer **une surcote** (il y aura sans nul doute aussi **une décote**) pour les personnes qui continueraient à travailler après 62 ans, vise clairement une augmentation de l'âge de départ. Ce ne sera pas seulement un choix individuel comme c'est vanté, mais un système qui avantagera les personnes partant plus tard et qui baissera mécaniquement les droits de celles et ceux qui partiront à 62 ans par des mécanismes d'équilibre budgétaire. Aujourd'hui, le gouvernement affiche sa volonté de voir partir les travailleur-euses à 64 ans et de mettre les incitations financières pour cela.

Cela pourrait être plus tard encore en introduisant un coefficient de décote lié à l'espérance de vie.

Or, les projections d'espérance de vie sur une longue période faites par le Conseil d'Orientation des Retraites se sont avérées très fantaisistes, mais elles ont néanmoins été prises en compte pour relever l'âge de départ et nous faire travailler plus longtemps.

« Dans un système à points, la notion de durée disparaît. C'est votre nombre de points qui vous permet un arbitrage personnel : j'ai assez de points, ma retraite me paraît suffisante. Donc je pars. A l'inverse, je n'ai pas assez de points, je reste. Cela permet de respecter la liberté de choix »

Au nom de l'équilibre financier, baisser les retraites !

Le gouvernement entend faire respecter **l'équilibre financier du système en jouant sur le rapport entre actifs-tes et retraité-es, plutôt que sur une meilleure répartition entre capital et travail.**

Il veut mettre en place plusieurs mécanismes de régulation pour cet équilibre :

- Il y aurait la **valeur du point à la liquidation** de la pension, ce qui permet une adaptation sur le court terme.
- Il y aurait aussi **un mécanisme d'indexation des droits constitués** (des points acquis tout au long de la carrière) pour permettre que ce qu'une génération a acquis par son travail et ses cotisations soit reversé tout au long de sa vie en retraite, c'est donc un élément qui prend en compte l'espérance de vie.
- Et en dernier lieu, **une indexation des pensions** elles-mêmes.

Tout ceci nous emmène très loin d'un système à prestations définies tel que nous l'avons connu jusqu'à présent. La volonté du gouvernement est de rendre ces éléments quasiment automatiques pour dépolitiser la gestion du système de retraite. L'espérance de vie augmente, il faut partir plus tard sinon on touche moins... pas de débat ! Il y a plus de retraité-es... idem !

Ces mécanismes vont de pair avec les mécanismes de surcote-décote et donnent tous les moyens pour une baisse des pensions. Dans ce système :

- Pas de questionnement sur le **montant des cotisations patronales.**
- Pas de questionnement sur les inégalités qui concernent aussi l'espérance de vie entre cadres et ouvrier-ères en particulier.

Le patronat contre les cotisations retraite.

Le rouleau compresseur libéral a fait son œuvre : toutes les réformes passées se sont appuyées sur l'idée (fausse) qu'avec de plus en plus de retraité-es vivant de plus en plus longtemps, le « système » allait exploser.

Ils ont dit... « Vous savez, les retraites, c'est très simple, il n'y a que quatre paramètres à actionner : le temps travaillé, les cotisations, l'âge effectif de départ et le niveau des pensions. Les difficultés ne viennent pas d'une insuffisance de ressources : il est donc inutile de dépenser plus que 14 % du PIB. Nous proposons d'ailleurs de faire comme l'Allemagne et de figer par la loi le niveau de cotisations versées par les entreprises, plus de 80 milliards d'euros aujourd'hui. Nous ne voulons pas non plus faire baisser le niveau des pensions... Nous devons donc inciter les assurés à partir plus tard que l'âge légal, comme nous l'avons fait avec notre accord à l'Agirc-Arrco. ». Claude Gandil, vice-président du Medef ; interview aux Échos, 29 mars 2018.

Claude Tendil, le monsieur « social » du MEDEF, a pu ainsi déclarer à propos de la réforme Agirc-Arrco de 2015 : « *les partenaires sociaux ont pris leurs responsabilités avec des mesures efficaces, prévoyant en particulier un système innovant de décote-surcote incitant à rester en activité au-delà de l'âge légal de départ* ». C'est pour cette raison que Delevoye peut affirmer que l'âge légal de départ à 62 ans ne bougera pas. Dans ces régimes, il y a d'autres méthodes « technique » pour le contourner ! Ce serait encore le cas avec une surcote.

Qu'il faudrait prendre de plus en plus sur les richesses créées (soit le Produit Intérieur Brut) ! Ces scénarios sont discutables : tout dépend du niveau de l'emploi, de la démographie, de la richesse produite et de la façon de la répartir. Sous l'effet des réformes passées, la part du PIB consacrée aux retraites est de 14,7 % aujourd'hui.

Même si elle se maintenait à ce niveau (ce qu'assure le Haut-Commissariat aujourd'hui), cela ne couvrirait pas les besoins liés à l'augmentation du nombre des retraités-es. Les besoins de financement pour les années futures iront de 0,2 à 0,4 % du PIB par an : ***il suffirait de revenir à une répartition du partage entre capital et travail, comme celle qu'il y avait il y a 40 ans et qui était plus favorable aux travailleurs-euses.***

La volonté du patronat, c'est de ne pas mettre un euro de plus dans les caisses de retraite ! Les néolibéraux en Europe eux aussi, prônant l'équilibre budgétaire en refusant de toucher à la répartition des richesses.

Afin de financer les retraites, ***le taux de la cotisation patronale pourrait pourtant être augmenté.*** Il suffit pour s'en convaincre de voir comment les dividendes (les profits, en clair !) ont progressé ces dernières années. Sur cette question, l'augmentation du coût du travail n'est qu'un prétexte fallacieux : ***ce qui n'est pas allé vers les salarié-es sous forme de redistribution sociale ou de salaires directs, est allé dans les poches des actionnaires !*** Ils ont bien les moyens d'augmenter les cotisations.

Certaines réformes des retraites se sont accompagnées de quelques hausses de cotisations patronales. Mais celles-ci ont tout de suite été compensées par la baisse des autres cotisations patronales. Ainsi, Hollande a baissé la cotisation patronale de la branche famille lors de la réforme des retraites en 2014. Et puis rebelote avec la baisse de la cotisation « Accident du travail - Maladie professionnelle » lorsque la cotisation patronale retraite a été augmentée en 2015 pour les retraites complémentaires. On supprime des ressources d'un côté qu'on réaffecte de l'autre, mais ce sont toujours nos ressources qui sont touchées, pas les profits du CAC40, les profits financiers, les dividendes... ***Et le patronat refuse dorénavant toute hausse.***

Répartition de la valeur ajoutée (INSEE)

	1980	2008	Ecart
Salaires	73,9	65,1	- 8,8
• cotisations sociales	28,1	27,7	- 0,4
• salaires nets	45,8	37,4	- 8,4
Profits	26,1	34,9	+ 8,8
• profit disponible	23,0	26,5	+ 3,5
• dividendes nets	3,1	8,4	+ 5,3
Total	100	100	0

L'exemple d'un régime à points : l'Arrco-Agirc.

Il est intéressant de regarder la façon dont fonctionnent les régimes complémentaires, parce que cela peut donner des indications sur ce qui arriverait demain avec un régime à points.

L'Arrco et l'Agirc sont les deux grands régimes de retraites complémentaires des salarié-es et des cadres, qui viennent de fusionner. Ces deux caisses de retraites sont des régimes par points.

Contrairement aux régimes en annuités (ou trimestres), toute la carrière est prise en compte, y compris avec ses « hauts » et ses « bas ». Il existe aussi une série de techniques qui permettent de faire varier la valeur du point, élément central du calcul de la retraite.

Le taux de cotisation : la grande truanderie !

Augmenter le taux de cotisation permet d'augmenter immédiatement les ressources du régime. Mais, en contrepartie, le nombre de points acquis au compte augmentera de manière mécanique. Pour contourner ce problème, les gestionnaires de ces régimes ont inventé ce qu'on appelle « un taux d'appel ». Celui-ci permet d'augmenter les cotisations sans qu'il y ait en contrepartie des points supplémentaires.

Initialement de 100 %, il est passé de 125 % à 127 % lors de la réforme des deux régimes en 2015. En clair, pour 127 euros cotisés, il n'y a que 100 euros qui ouvrent droit à des points ! Comme le dit l'accord signé en 2015, « les montants versés au titre du taux d'appel ne sont pas générateurs de droits ».

La valeur d'achat du point.

La valeur d'achat du point est fixée chaque année, sa valeur pouvant être revalorisée ou non en fonction des ressources et des dépenses du régime.

Traditionnellement, dans ces régimes, la valeur du point était indexée sur l'évolution des salaires. Lors de la réforme de 2015, les « partenaires sociaux » ont décidé que le salaire de référence serait fixé en fonction de l'évolution du salaire moyen, majorée de 2 %. Pour 2017, la valeur d'achat a été revalorisée de 3,4 % et de 3,3 % pour 2018... Pour les salarié-es, à salaire constant, le nombre de points baisse.

La valeur de service.

C'est le montant de la prestation versée au départ en retraite correspondant à un point. Elle est en général indexée sur l'évolution des prix.

La réforme de 2015 a introduit pour 3 années, jusqu'en 2018, un mode d'indexation identique à l'inflation, moins un point. Ainsi, les salarié-es ont connu deux années blanches consécutives, 2016 et 2017. En 2018, l'augmentation a été de 0,6 %, mais en novembre au lieu du mois d'avril.

Un bonus-malus.

Autre « innovation » : la création, à compter de 2019 et pour trois ans, d'un bonus-malus. Bien que disposant de tous leurs trimestres et donc bénéficiant du taux plein dans la retraite de base, ce principe crée un malus de 10 % (appelé coefficient de solidarité de 0,90) sur le montant de la pension Arrco-Agirc pour les salarié-es qui font liquider leur retraite du régime de base. Il s'agit de retarder, au-delà de 62 ans, l'âge du départ en retraite.



Non, c'est non !

Tout cela est très technique et c'est volontaire : le but est de déconnecter le niveau des retraites futures de l'évolution de la richesse. À l'exception d'une hausse des cotisations patronales compensée par la baisse d'une autre, tous les « efforts » ont été financés par les salarié-es.

Entre 1990 et 2009, **le taux de remplacement de ces régimes a chuté de plus de 30 % !** C'est pour cette raison que nous mettons en garde contre les systèmes par point ! Regardons ce que donnerait un régime Arrco-Agirc généralisé !

En résumé !

Le système par point n'assurera qu'à ceux travaillant jusqu'à 65 ans un niveau de pension correct, alors que la moyenne actuelle de départ à la retraite est à 58 ans.

Les salarié-es et plus particulièrement les ouvriers et tous ceux exerçant des métiers pénibles dans ce système où le seul choix possible est entre une baisse de pension ou un très large report de l'âge de la retraite, auront une faible pension.

La retraite par point a un mode de fonctionnement identique à un système de retraites par capitalisation, qui ne garantit plus le niveau de pension, car il dépend de la valeur du point au moment de partir.

Ne les laissons pas faire !

Actif-ves et retraité-es, ne nous laissons pas voler une nouvelle part de ce que nous produisons, avons produit, pour augmenter leurs seuls profits !

Refusons toutes et tous la mise en place de mécanismes de concurrence entre salarié-es et la disparition des dispositifs de solidarité.

Réclamons plus de justice sociale, une autre répartition des richesses et imposons ce que nous voulons.



Toutes les informations sur les retraites :

<https://solidaires.org/Reforme-des-retraites-283>



ET QU'EST-CE QU'ON VEUT ?

- ✓ *Abrogation des réformes régressives.*
- ✓ *Âge légal de départ à 50 ans pour les roulants, à 55 ans pour les sédentaires.*
- ✓ *Pas de retraite inférieure au SMIC, réévalué à 1800 euros.*
- ✓ *37,5 années de cotisations pour le taux plein (ce qui correspond à peu près à la durée totale moyenne validée).*
- ✓ *Taux de remplacement à 75 % pour tous les régimes (rapport entre la retraite et le dernier salaire ou traitement).*
- ✓ *Taxation des dividendes.*
- ✓ *Intégration des régimes de retraites complémentaires dans les régimes de base en annuités.*
- ✓ *Prise en charge de la perte d'autonomie par la Sécurité Sociale.*
- ✓ *Annulation de la décote.*
- ✓ *Surcotisation 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.*

JUSTICE
SOCIALE

SOLIDARITÉ
INTERGÉNÉRATIONNELLE

ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES