

Pour présenter en une heure ce diaporama  
nous mettons à votre disposition un réseau national  
de « correspondants retraite » rompus à cet exercice  
Pour établir le contact, envoyer un mail à :

[jl.baudry.retraite@neuf.fr](mailto:jl.baudry.retraite@neuf.fr)



D'aujourd'hui à 2050 ...

---

Quels droits à retraite ?

A quel âge ?

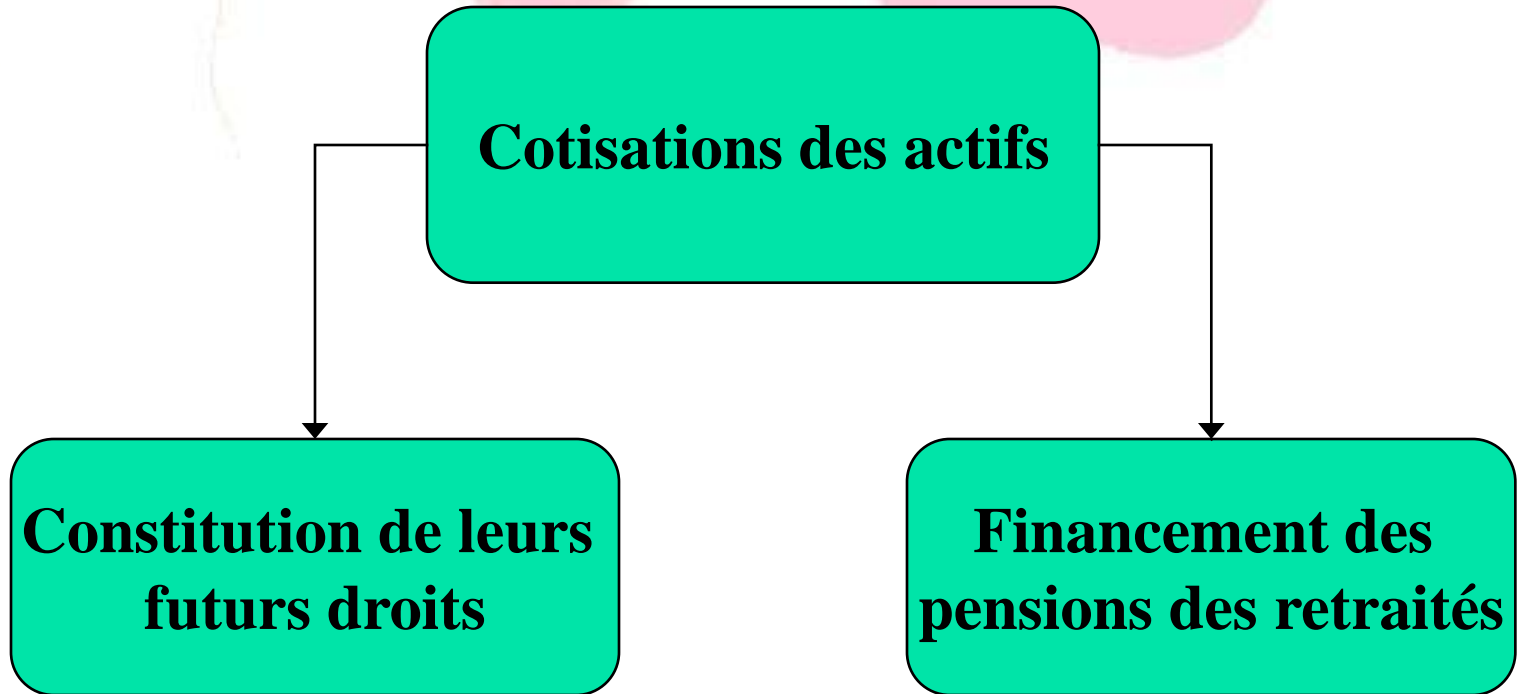
Pour quel niveau de vie ?



Le système de retraite  
français repose sur le  
principe de  
la **REPARTITION**



# LA REPARTITION





# LA REPARTITION

- C'est la solidarité entre les générations
- C'est la solidarité entre les individus
- C'est la solidarité entre les professions
  
- C'est la sécurité en matière de retraite, comme d'ailleurs en matière de santé, pour chacun des individus appartenant à une même société, assurée et garantie par l'ensemble des individus composant cette société.



En 1945 ...

---

la France a donc choisi

**LA REPARTITION**

et mis en place au cours des QUATRE  
décennies qui ont suivi un système de  
retraite d'une efficacité économique  
et sociale sans précédent



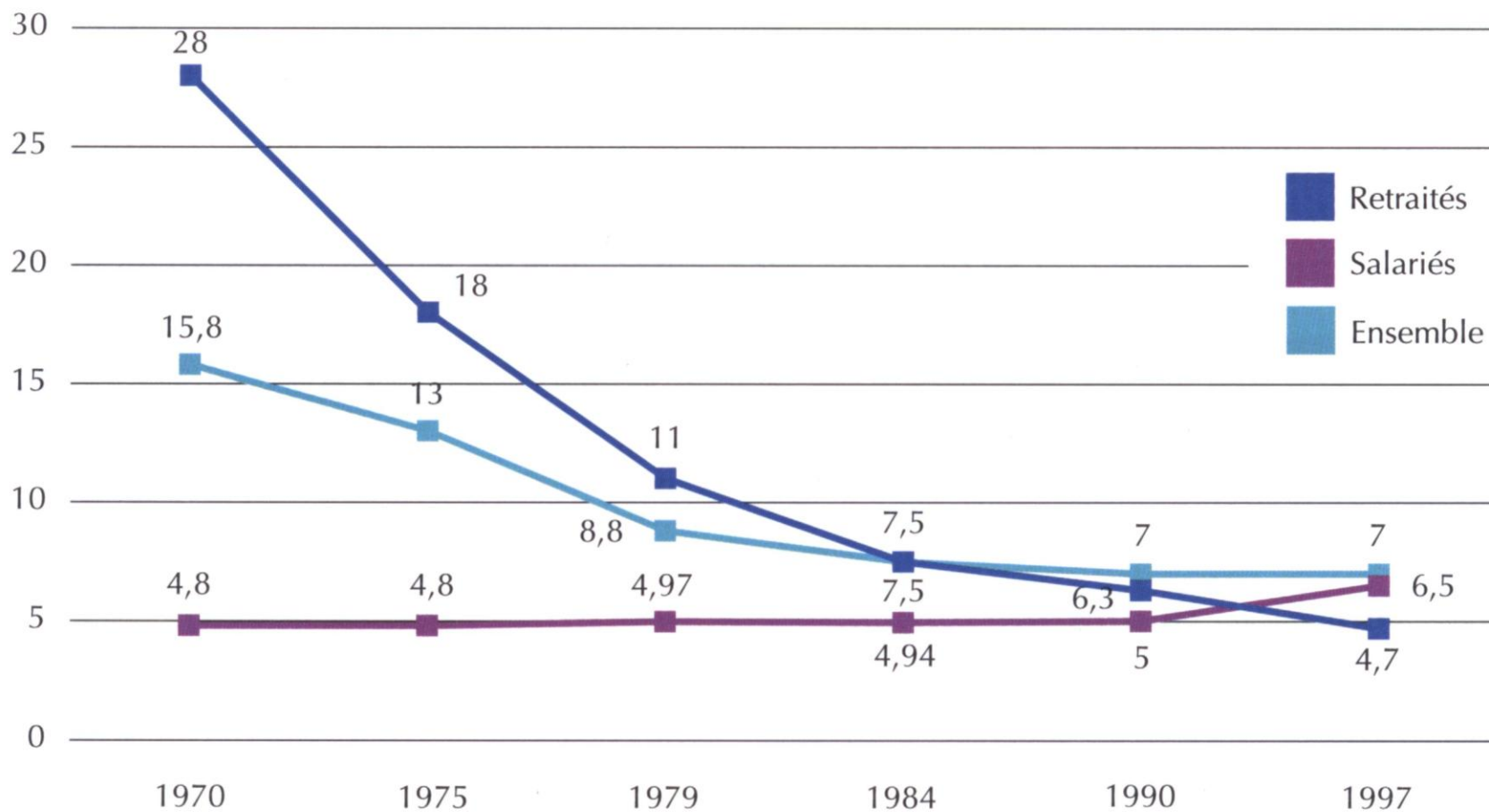
# AU DEBUT DES ANNEES 1990

---

- La retraite en France n'est plus synonyme de pauvreté
- La retraite cesse d'être un sujet de préoccupation notamment pour la population active

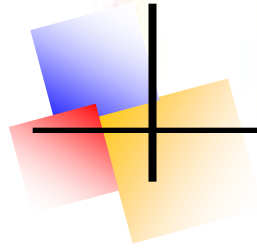
# Évolution du taux de pauvreté de 1970 à 1997

(en %)



Source : La pauvreté monétaire des ménages de 1970 à 1997, INSEE Première, n° 761, mars 2001

# Droit potentiel à retraite des salariés en France au début des années 90



- Age: 60 ans
- Durée de cotisation : 37,5 années
- Taux de remplacement du salaire par la pension de l'ordre de 75 %
- Parité d'évolution du niveau vie des retraités avec celui des actifs



# De 1993 à aujourd'hui

---

- 1993 : loi BALLADUR
- 1996 : Accords AGIRC - ARRCO
- 2003 : loi FILLON et accords AGIRC - ARRCO
- 2008-2010 : vers une refonte totale de notre système de retraite

# La retraite des salariés du secteur privé



La loi BALLADUR de 1993 et la loi FILLON de 2003 complétées par les accords AGIRC / ARRCO de 1993, 1994, 1996 et de 2003 remettent en cause l'essentiel des acquis des salariés du secteur privé en matière de retraite.

# La retraite des salariés du secteur privé

## La loi BALLADUR de 1993

- Fait passer la durée de cotisation requise pour l'ouverture du droit à retraite « à taux plein » de 150 trimestres en 1993 à 160 trimestres en 2003 à raison d'un trimestre de plus chaque année

# La retraite des salariés du secteur privé

## La loi FILLON de 2003

- Pose le principe d'un allongement automatique de la durée de cotisation ouvrant droit à retraite à taux plein en fonction de l'allongement de l'espérance de vie

# La retraite des salariés du secteur privé

## La loi FILLON de 2003

- Programme d'ores et déjà l'augmentation à raison d'un trimestre par an à compter de 2009 et jusqu'en 2012 au moins de la durée de cotisation. De 160 trimestres en 2008, celle-ci passe à 164 trimestres en 2012 et sans doute à 166 ou 167 trimestres en 2020.

# La retraite des salariés du secteur privé

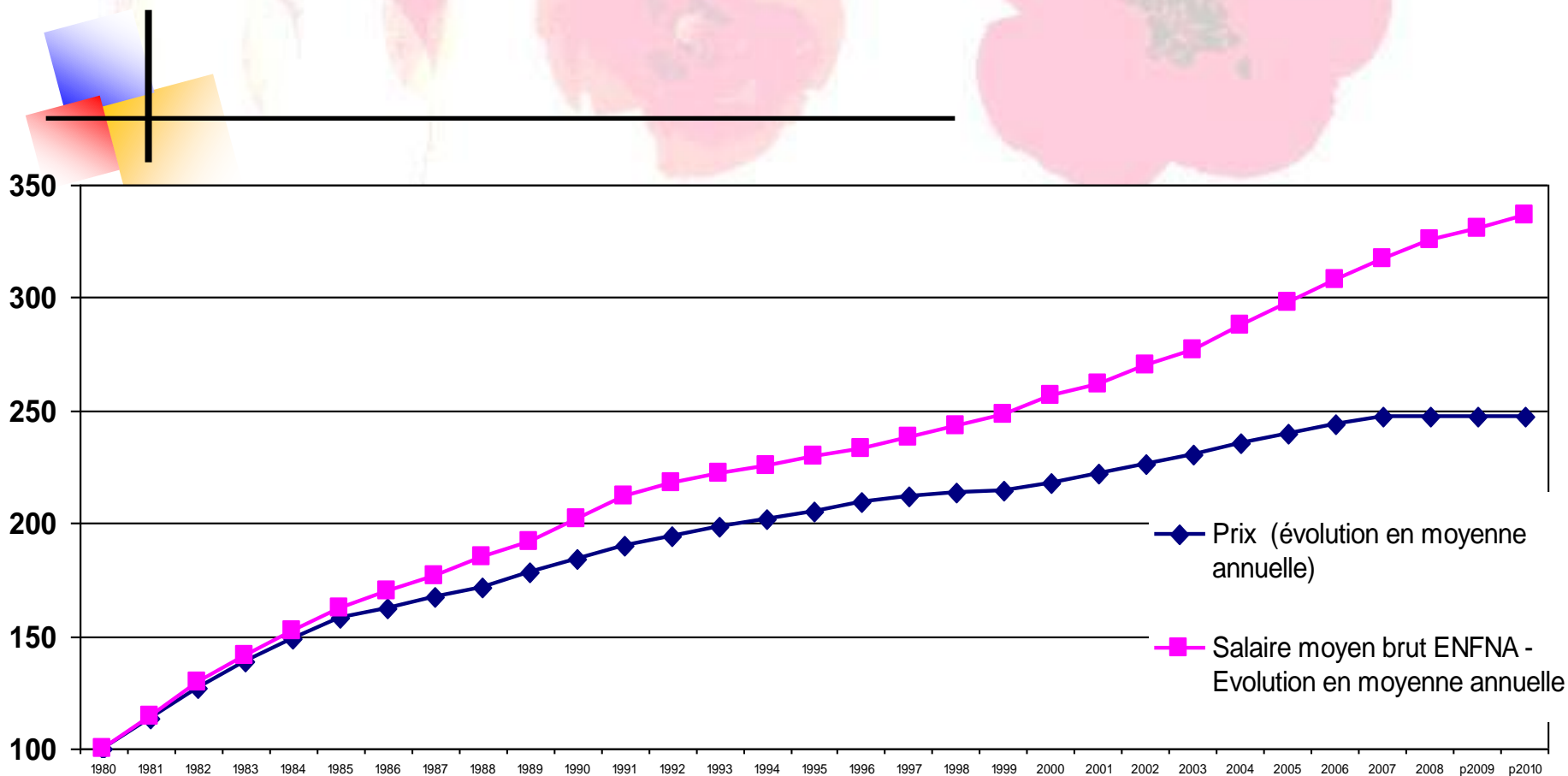
## La loi FILLON de 2003

- Aligne à compter de 2008 les conditions d'ouverture du droit à retraite dans la fonction publique sur celles en vigueur dans le secteur privé

# La retraite des salariés du secteur privé

- En application des lois BALLADUR et FILLON, « les salaires portés au compte » et servant au calcul de la pension sont dorénavant indexés sur les prix
- Le nombre des « meilleures années » prises en compte pour le calcul du SAM passe de 10 en 1993 à 25 en 2008.

# EVOLUTIONS EN MOYENNE ANNUELLE des prix et du salaire moyen brut des ENFNA (base 100 : 1980)



Source CNAV - Direction Statistiques et Prospective

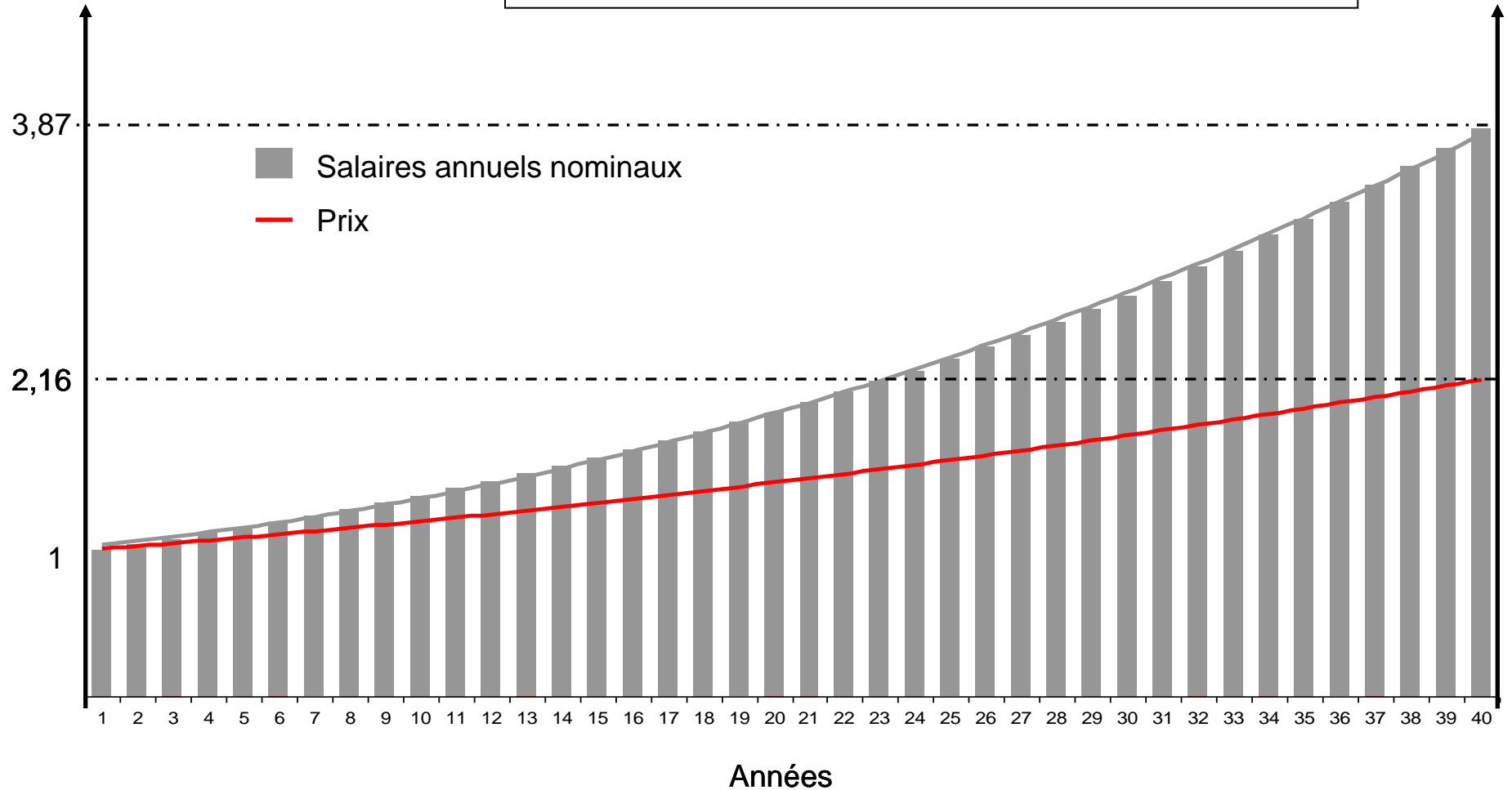
- 22 avril 2010

# La retraite des salariés du secteur privé

## Régime de base

Salaires annuels  
(euros courants)

**Salaires « portés au compte »**

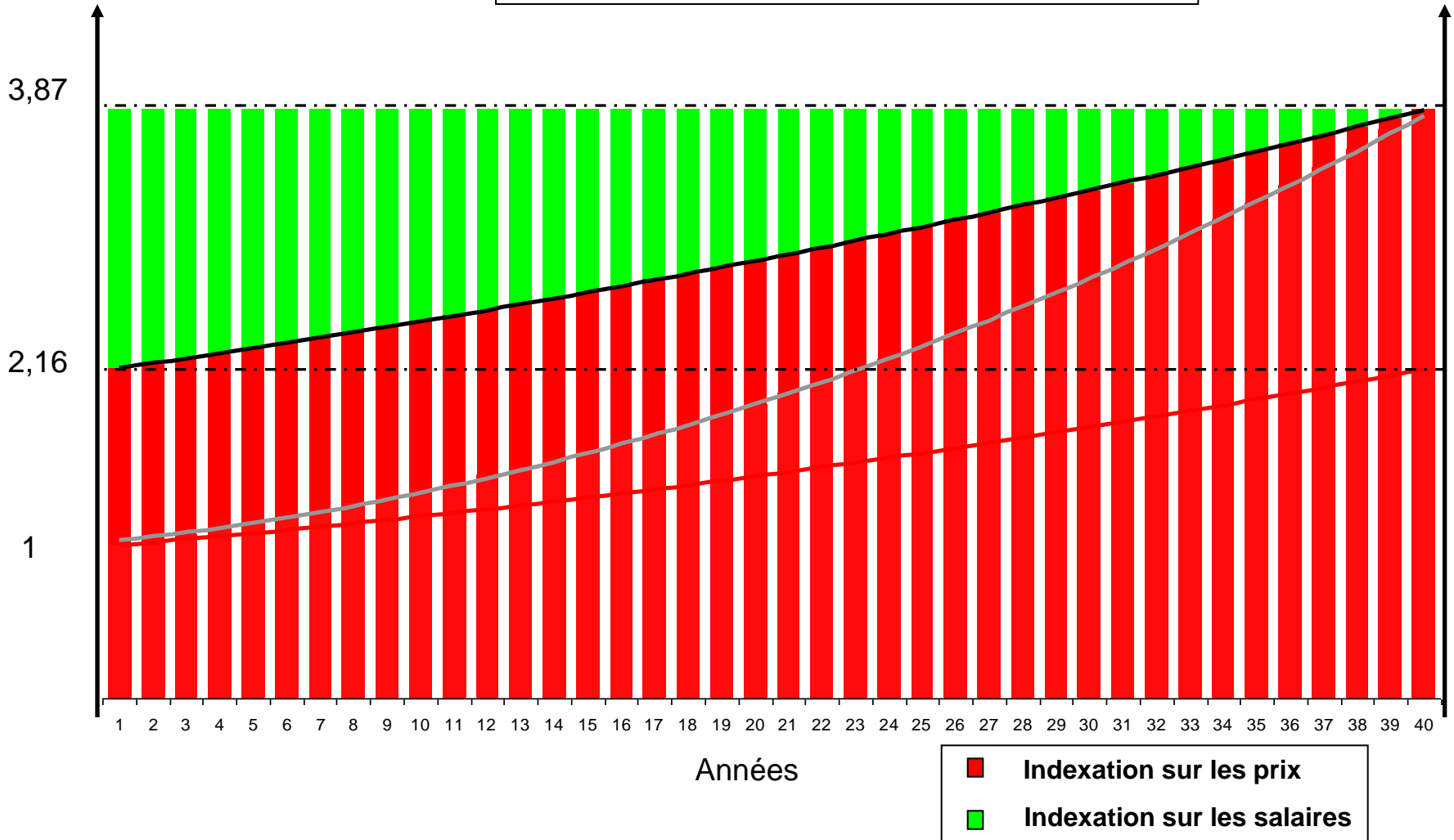


# La retraite des salariés du secteur privé

## Régime de base

**Salaires « portés au compte »**  
**Mécanismes de revalorisation**

Salaires annuels  
(euros courants)

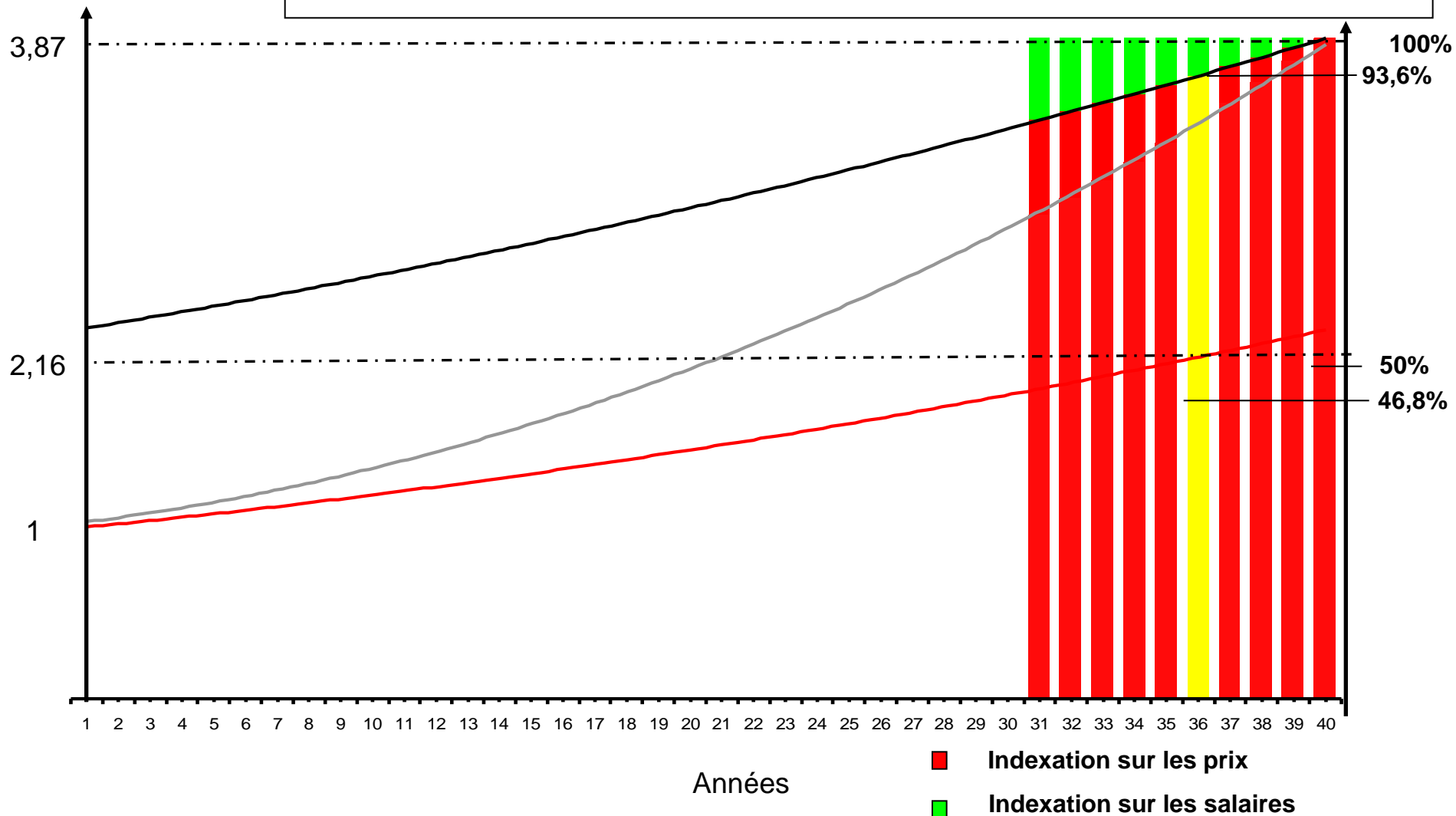


# La retraite des salariés du secteur privé

## Régime de base

Salaires annuels  
(euros courants)

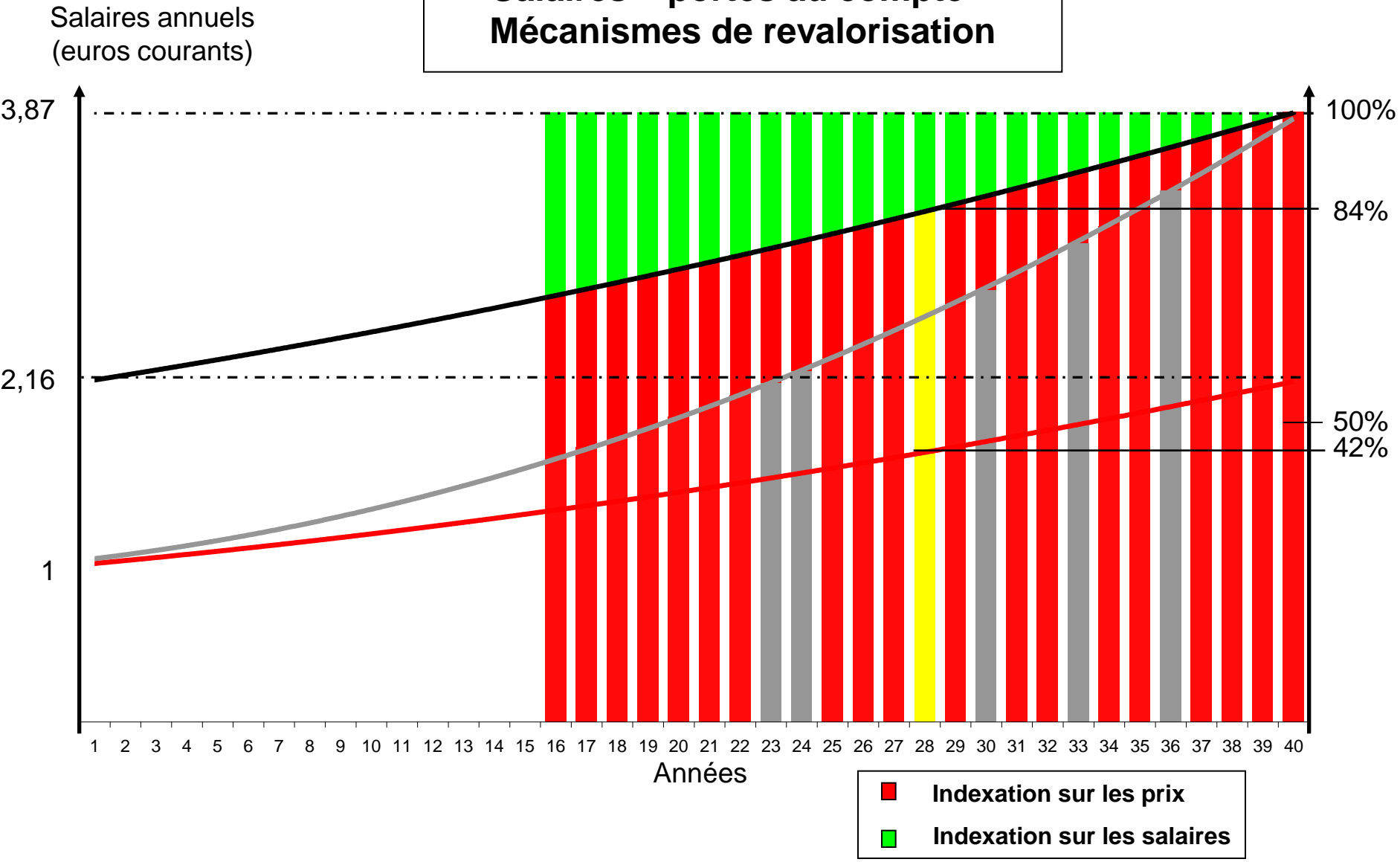
**Salaires « portés au compte » - Mécanismes de revalorisation**



# La retraite des salariés du secteur privé

## Régime de base

**Salaires « portés au compte »**  
**Mécanismes de revalorisation**

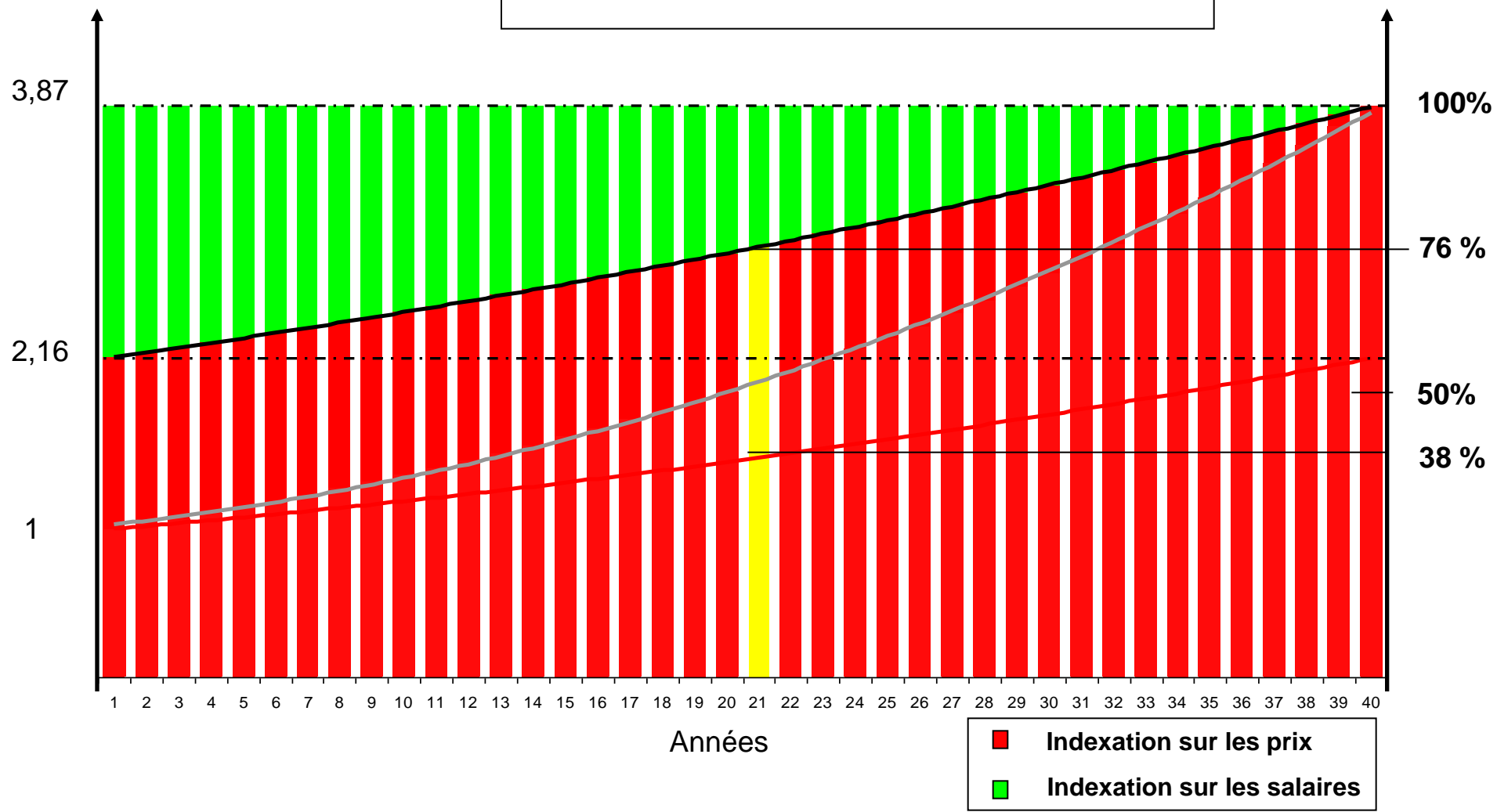


# La retraite des salariés du secteur privé

## Régime de base

**Salaires « portés au compte »**  
**Mécanismes de revalorisation**

Salaires annuels  
(euros courants)



# La retraite des salariés du secteur privé

## Régime de base

---

- Salarié de la génération 1948 faisant liquider sa retraite au 1<sup>er</sup> janvier 2009 et ayant eu une carrière complète au plafond de la Sécurité sociale

$$P = 14\,617 \text{ €}$$

Soit 42,6 % (au lieu de 50 %) du plafond de la Sécurité sociale 2009 (34 308 €)

# La retraite des salariés du secteur privé

## Les retraites complémentaires

---

### Les accords AGIRC et ARRCO

- de 1993, 1994, 1996 et 2003 ont réduit de manière **drastique** le niveau des droits à retraite complémentaire et donc le taux de remplacement du salaire par cette retraite

# La retraite des salariés du secteur privé

## Les retraites complémentaires

Taux de remplacement moyen T du salaire par la retraite ARRCO en 2009

$$T = 40 \times \frac{7,5 \% \times 24\,000 \text{ €}}{17,7748 \text{ €}} \times \frac{1,1799 \text{ €}}{24\,000 \text{ €}} = 19,90 \%$$

Nombre d'années de cotisation

Nombre de points de retraite ARRCO acquis en une année

Valeur de service du point de retraite ARRCO en proportion du salaire

# La retraite des salariés du secteur privé

## Les retraites complémentaires

Taux de remplacement moyen T du salaire par la retraite ARRCO en 2009

$$T = 40 \times 7,5 \% \times \frac{1,1799 \text{ €}}{17,7748 \text{ €}} = 19,90 \%$$

Nombre d'années de cotisation

Taux de cotisation

Rendement du régime ARRCO = 6,64 %

# La retraite des salariés du secteur privé

## Les retraites complémentaires

Taux de remplacement moyen T du salaire par la retraite AGIRC en 2009

$$T = 40 \times 20,3 \% \times \frac{0,4186 \text{ €}}{6,2005 \text{ €}} = 54,80 \%$$

Nombre d'années de cotisation

Taux de cotisation

Rendement du régime AGIRC = 6,75 %

# La retraite des salariés du secteur privé

## Les retraites complémentaires

	Rendement		Taux de remplacement	
Années	ARRCO	AGIRC	ARRCO	AGIRC
1995	8,82 %	9,20 %	26,5 %	74,7 %
2000	7,06 %	7,15 %	21,2 %	58,1 %
2003	7,08 %	7,20 %	21,2 %	58,5 %
2009	6,64 %	6,75 %	19,9 %	54,8 %

# La réforme des retraites de 2003

## La loi FILLON de 2003

- Indexe à titre quasi définitif les pensions liquidées sur les prix dans la fonction publique comme dans le secteur privé.

# La réforme des retraites de 2003

## La loi Fillon de 2003

- Met en place dans la fonction publique comme dans le secteur privé de véritables systèmes de retraite par capitalisation dont la vocation évidente est de se substituer à terme, en tout ou partie, à la répartition.

# La réforme des retraites de 2003

## La loi Fillon de 2003

- Met en place dans la fonction publique un véritable fonds de pension au demeurant obligatoire, ce qui est une première dans notre pays : le RAFP, Régime Additionnel de la Fonction Publique.

# La réforme des retraites de 2003

## La loi Fillon de 2003

- Le RAFP n'est autre qu'un fonds de pension à cotisations définies : on y cotise « à l'aveugle » sans savoir du tout ce qu'on aura à la sortie.

# La réforme des retraites de 2003

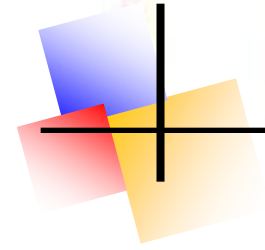
## La loi FILLON de 2003

- Met en place dans le secteur privé des systèmes dits d'épargne-retraite qui fonctionnent selon la technique de la capitalisation: « on y cotise sans jamais savoir ce qu'on aura à la sortie ». Ce sont les PERE, les PERP et les PERCO.

# La réforme des retraites de 2003

- La loi FILLON de 2003 constitue donc une première grande étape dans la réalisation d'un projet visant à substituer à terme la capitalisation à la répartition.
- Celle-ci n'assurerait plus alors qu'une simple pension de survie pour le secteur public comme pour le secteur privé

# Bilan de quinze années de réformes des retraites dans le secteur privé



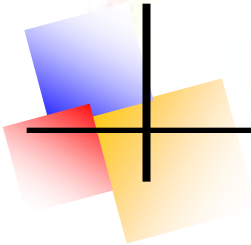
Les effets des lois BALLADUR et FILLON et des accords AGIRC-ARRCO sur les droits à retraite dans le secteur privé sont d'ores et déjà sensibles pour les salariés qui partent en retraite aujourd'hui...

# Bilan de quinze années de réformes des retraites dans le secteur privé



... mais ils seront beaucoup plus lourds de conséquences pour les salariés qui entrent dans la vie active aujourd'hui et qui partiront donc en retraite à partir de 2050.

# Bilan de quinze années de réformes des retraites dans le secteur privé



Quelle espérance de retraite pour un salarié entrant dans la vie active aujourd'hui?

# Bilan des réformes et des accords AGIRC-ARRCO dans le secteur privé Salarié « non cadre »

## Espérance de retraite totale

Âge ouvrant droit à retraite à taux plein	Âge de départ	Taux de remplacement	Évolution relative de la pension liquidée
64 ans et 3 mois	64 ans et 3 mois	54 % (75 %)	Perte de 26 % au bout de 20 ans (identique)
(60 ans)	60 ans	39 % (75 %)	

# Bilan des réformes et des accords AGIRC-ARRCO dans le secteur privé Salarié « cadre » - Salaire de 36 000 €

## Espérance de retraite totale

Âge ouvrant droit à retraite à taux plein	Âge de départ	Taux de remplacement	Évolution relative de la pension liquidée
64 ans et 3 mois	64 ans et 3 mois	51 % (75 %)	Perte de 26 % au bout de 20 ans (identique)
(60 ans)	60 ans	37,6 % (75 %)	

# Bilan des réformes et des accords AGIRC-ARRCO dans le secteur privé Salarié « cadre » - Salaire de 48 000 €

## Espérance de retraite totale

Âge ouvrant droit à retraite à taux plein	Âge de départ	Taux de remplacement	Évolution relative de la pension liquidée
64 ans et 3 mois	64 ans et 3 mois	46,5 % (73,6 %)	Perte de 26 % au bout de 20 ans (identique)
(60 ans)	60 ans	34,9 % (73,6 %)	

# Bilan des réformes dans le secteur public

## Espérance de retraite totale

Âge ouvrant droit à retraite à taux plein	Âge de départ	Taux de remplacement	Évolution relative de la pension liquidée
64 ans et 3 mois	64 ans et 3 mois	75 % (75 %)	Perte de 26 % au bout de 20 ans (identique)
(60 ans )	60 ans	53 % (75 %)	

# Bilan de 15 années de réforme des retraites



La baisse du niveau des droits à retraite, ceux en cours d'acquisition comme ceux déjà liquidés suffira-t-elle pour autant à « financer » nos retraites à l'avenir ?



# Les rendez-vous de 2008-2010 sur les retraites

---

## 2008 « les mesures FILLON »

Application de la loi Fillon à TOUS les régimes spéciaux : Edf-Gdf / Sncf / Ratp, mais aussi à tous les autres, y compris les plus petits (Opéra de Paris, Comédie française, etc.).

# Les rendez-vous de 2008-2010 sur les retraites

2008 : « Les mesures FILLON »

- « Règlement » du problème de l'emploi de seniors :
  - Suppression des préretraites
  - Suppression de la DRE (dispense de recherche d'emploi)
  - Suppression des mises à la retraite avant l'âge de 70 ans
  - Augmentation de la surcote

# Les rendez-vous de 2008-2010 sur les retraites



2008 : « Les mesures FILLON »

- « Règlement » du problème de l'emploi des seniors :
  - Durcissement des conditions d'accès au droit à retraite anticipée pour « les carrières longues »

# Les rendez-vous de 2008-2010 sur les retraites

2008 : « Les mesures FILLON »

- « Règlement » du problème de l'emploi des seniors :
  - Libéralisation totale du cumul emploi-retraite

# Les rendez-vous de 2008-2010 sur les retraites



2008 : « Les mesures FILLON »

- Réexamen des avantages familiaux :  
pensions de réversion et majorations à la  
fois des durées d'assurance et des  
pensions.

# Les rendez-vous de 2009-2010 sur les retraites



## Les ambitions du gouvernement et du MEDEF

- Le plus tôt possible mise en place d'un régime unique par points, à cotisations définies, public-privé, en remplacement de tous les régimes de base existants aujourd'hui et calqué sur le modèle des comptes « notionnels » suédois

# Les rendez-vous de 2009-2010 sur les retraites



---

## Les ambitions du gouvernement et du MEDEF

- Qu'est-ce qu'un régime de « comptes notionnels » à la suédoise ?

# Les rendez-vous de 2009-2010 sur les retraites



## Les propositions du MEDEF

- Passage à 61 ans dès 2011 et à 63 ans dès 2012 de l'âge ouvrant droit à la retraite dans tous les régimes.

# Faut-il alors croire à l'épargne retraite ?



Pour espérer compenser une baisse de dix points du taux de remplacement du salaire par la pension de retraite il faudrait pouvoir économiser un mois de salaire par an pendant trente ans !

# Que voulons-nous ?



Compte tenu :

- ✓ des évolutions démographiques passées
- ✓ de celles, probables, à venir d'ici 2050

Quels sont les choix possibles ?

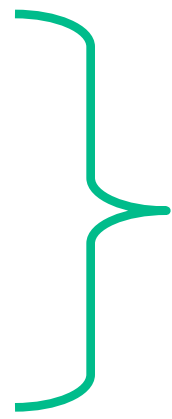
# Les évolutions démographiques et la retraite

■ 1945 à 1974  
baby boom



2005 à 2035  
papy boom

- Baisse de la natalité  
(à partir de 1975)
- Espérance de vie à 60 ans  
(+ 1,6 mois / an)



Besoin de  
financement

# Les évolutions démographiques à l'horizon 2050

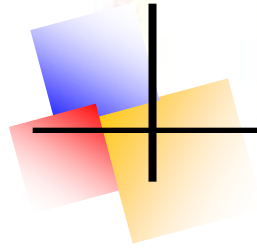
Population des *	2005	2050
0 - 19 ans	15 (25 %)	15 (21 %)
20 - 59 ans	32 (54 %)	33 (47 %)
60 ans ou plus	12 (20 %)	22 (31 %)

\*en millions d'unités

Source INSEE 2006

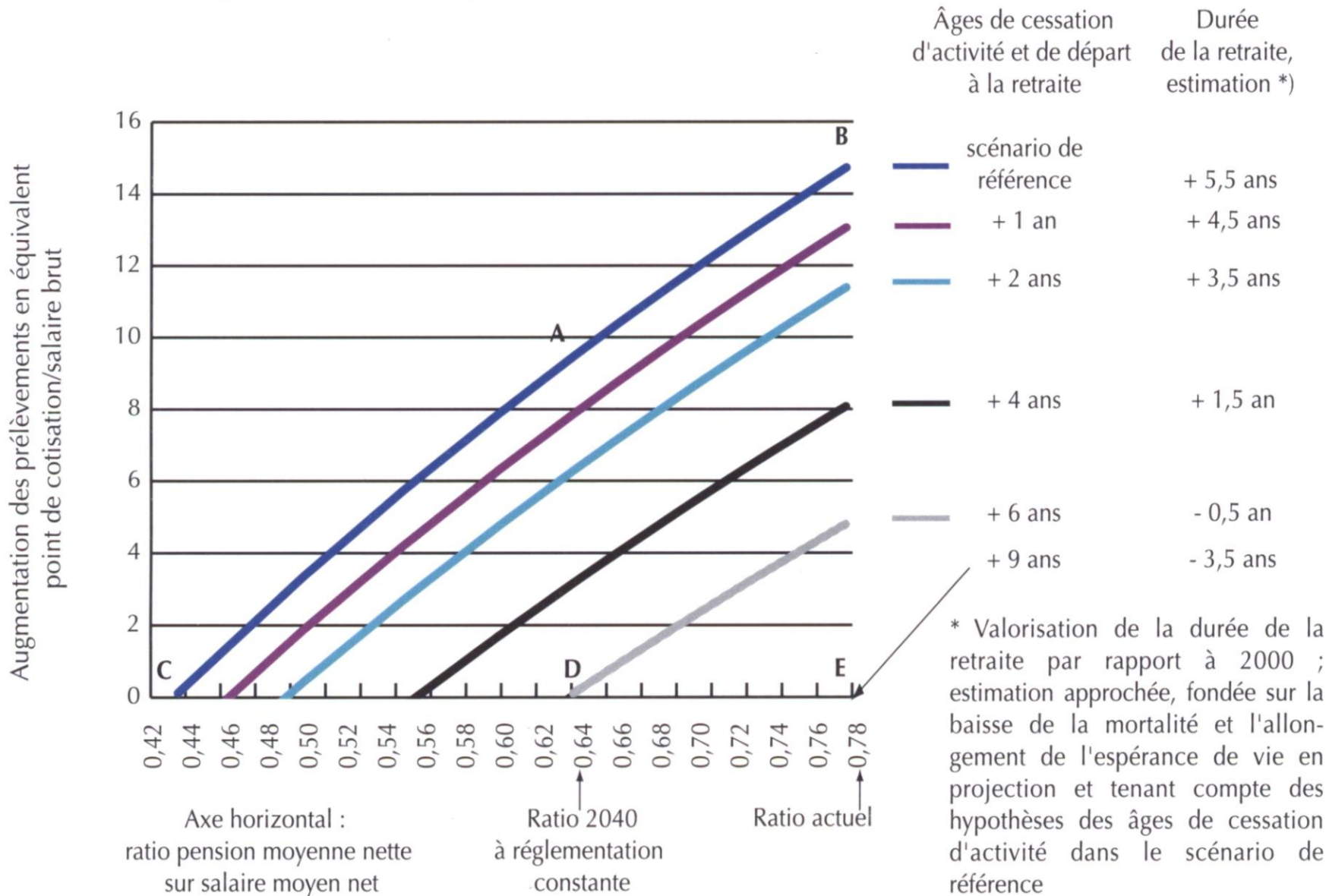
# La retraite à l'horizon 2050

## Les choix possibles



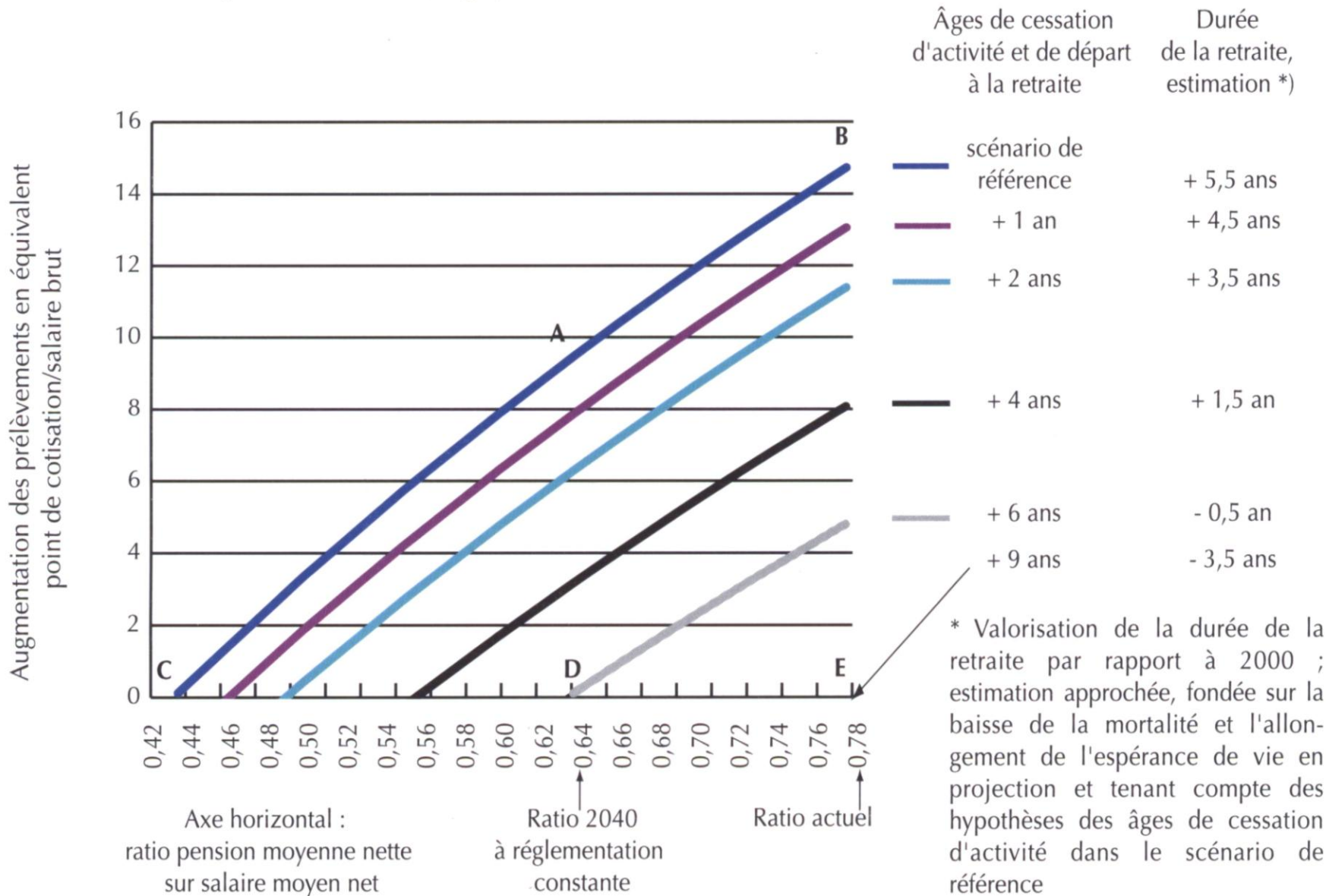
- Retarder l'âge moyen de départ
- Réduire le montant moyen des pensions
- Augmenter les ressources

# Choix 2040 : prélèvements, âge, niveau de la retraite



Source Conseil d'Orientation des Retraites, premier rapport 2001

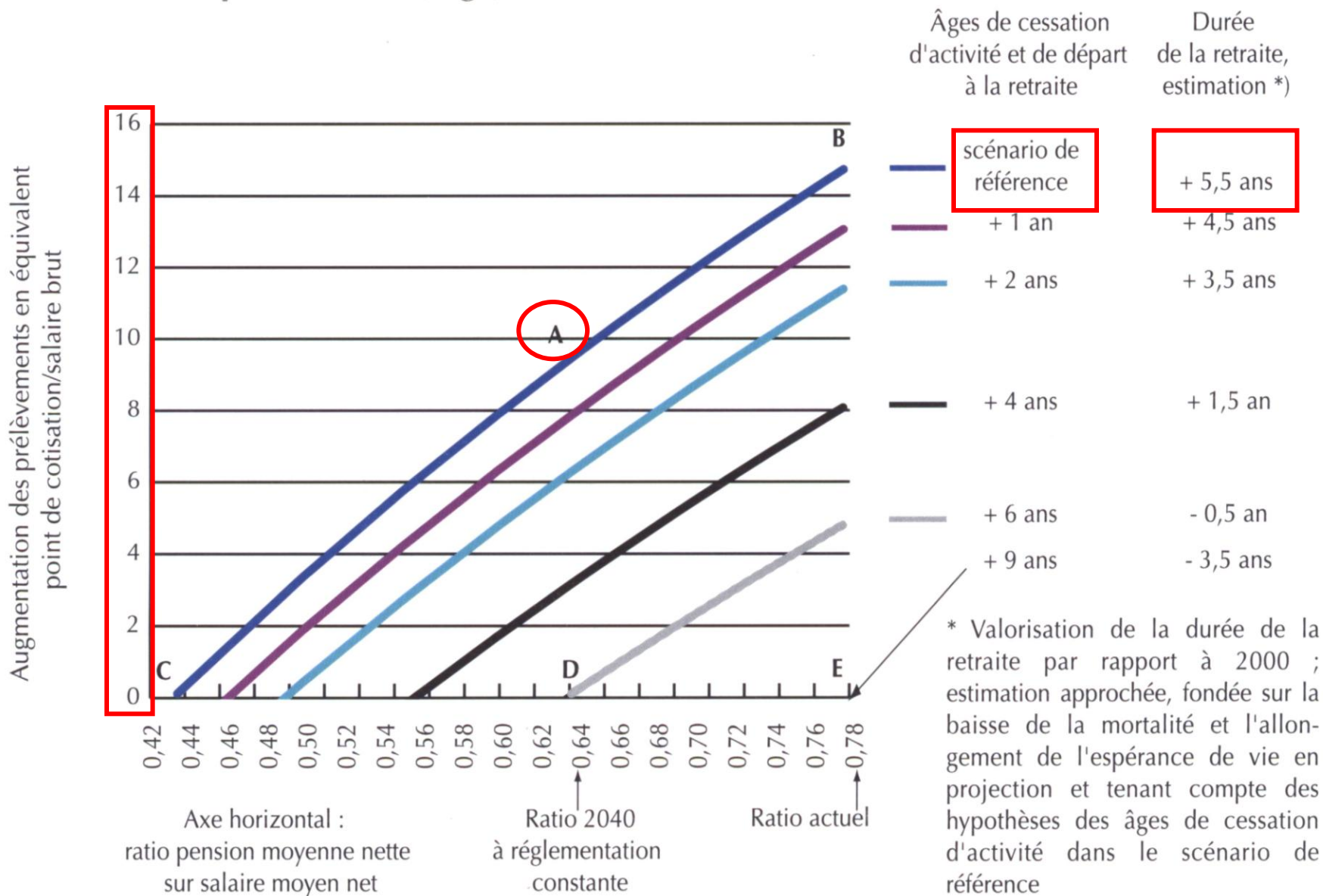
# Choix 2040 : prélèvements, âge, niveau de la retraite



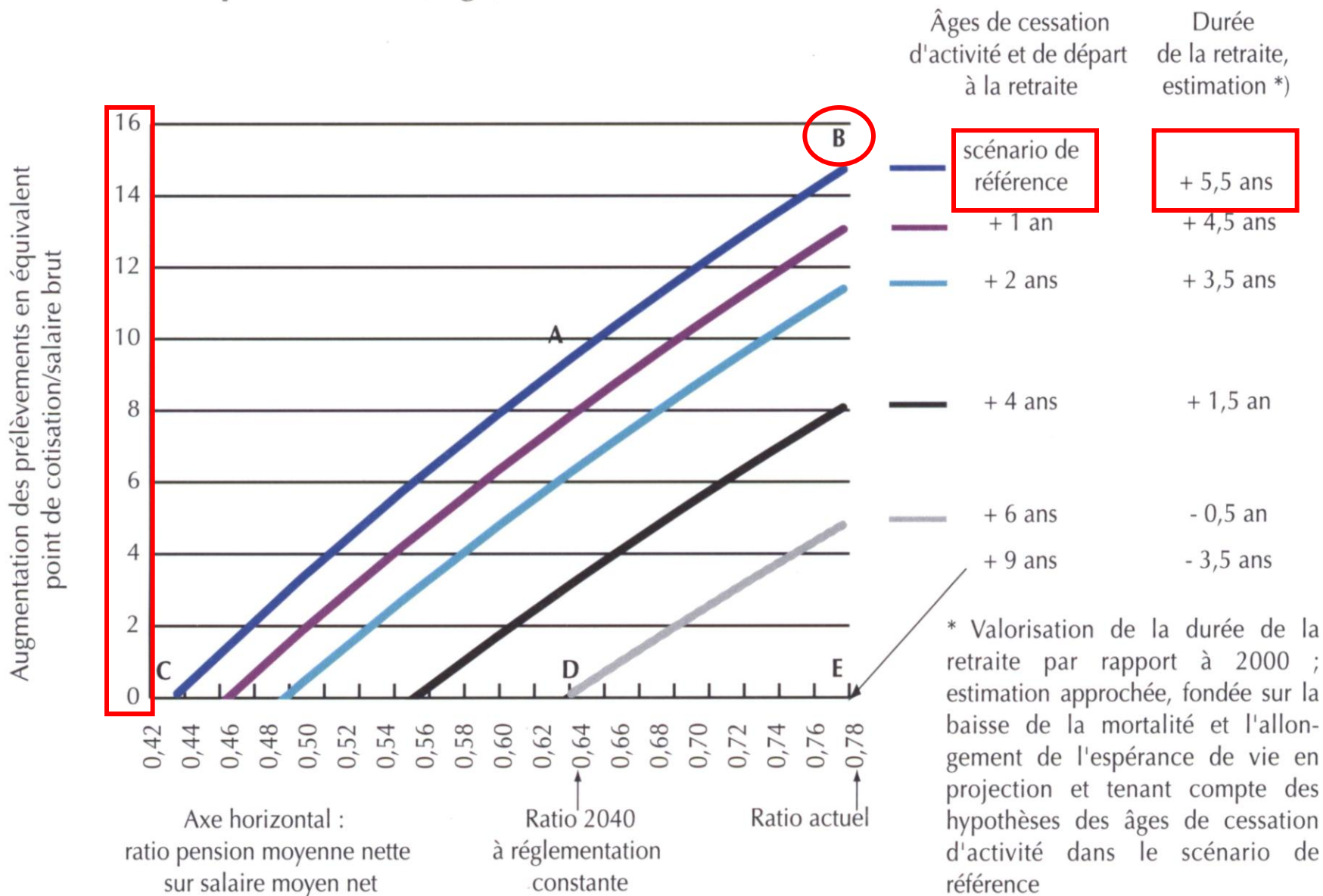
Source Conseil d'Orientation des Retraites, premier rapport 2001



# Choix 2040 : prélèvements, âge, niveau de la retraite

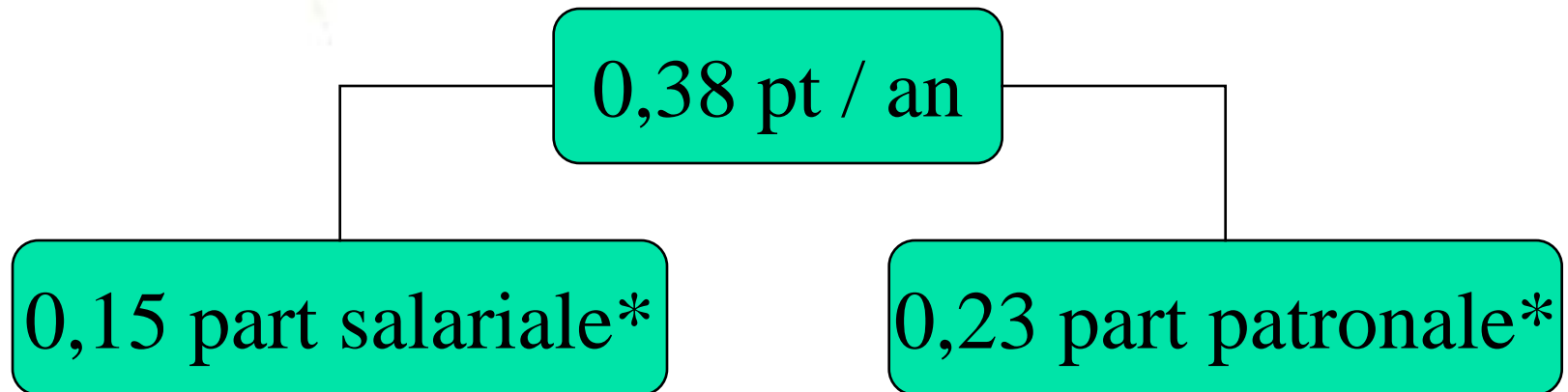


# Choix 2040 : prélèvements, âge, niveau de la retraite



# Est-ce réaliste ?

- 15 points de cotisation sur 40 ans c'est :



◆ De 1971 à 1991 : + 0,4 pt par an

◆ D'ici les années 2040 -2050 :

↗ du revenu moyen annuel : + 1,6 % à 1,8 % / an

\* Si partage 40% / 60%

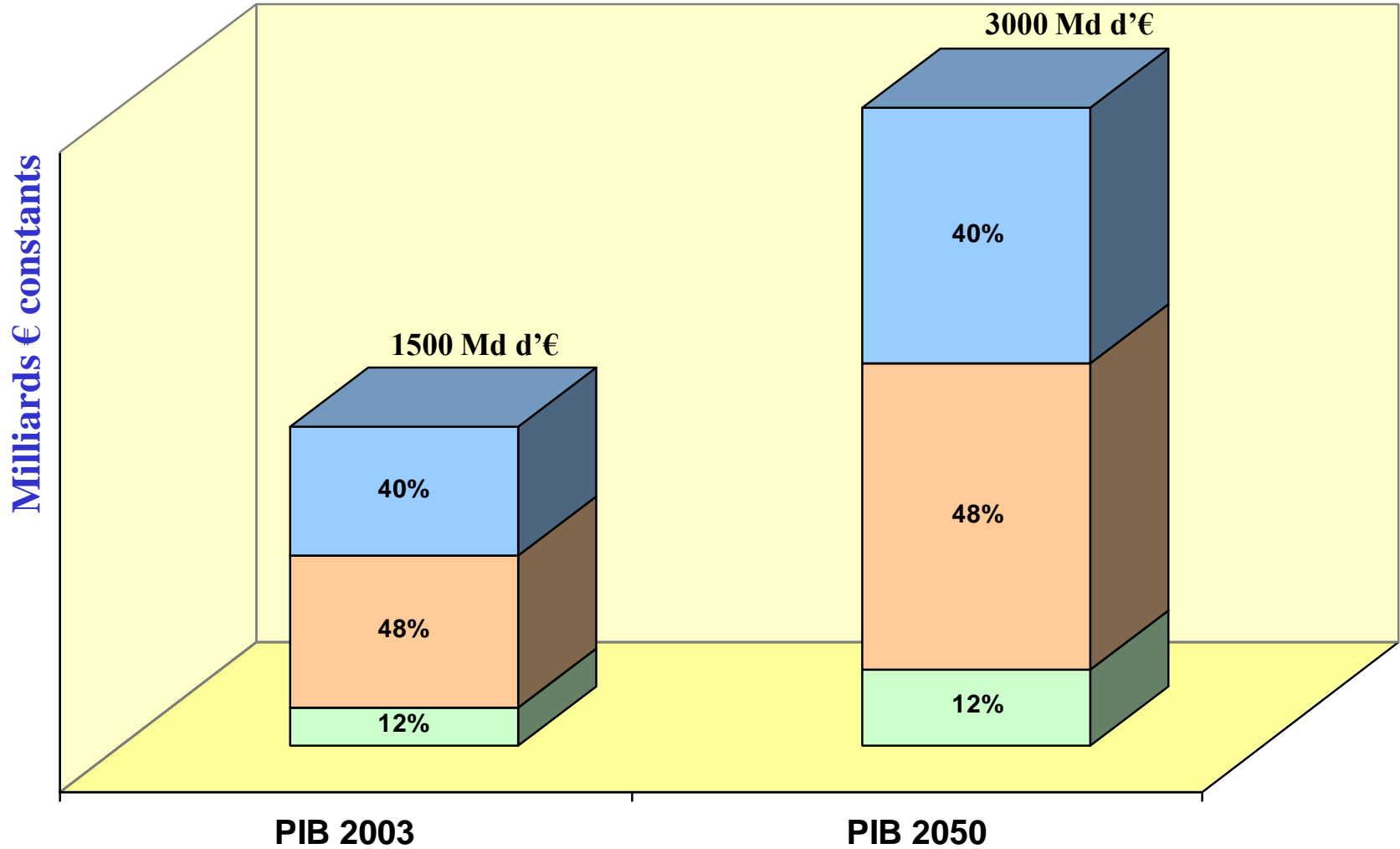


# Quels choix pour 2050 ?

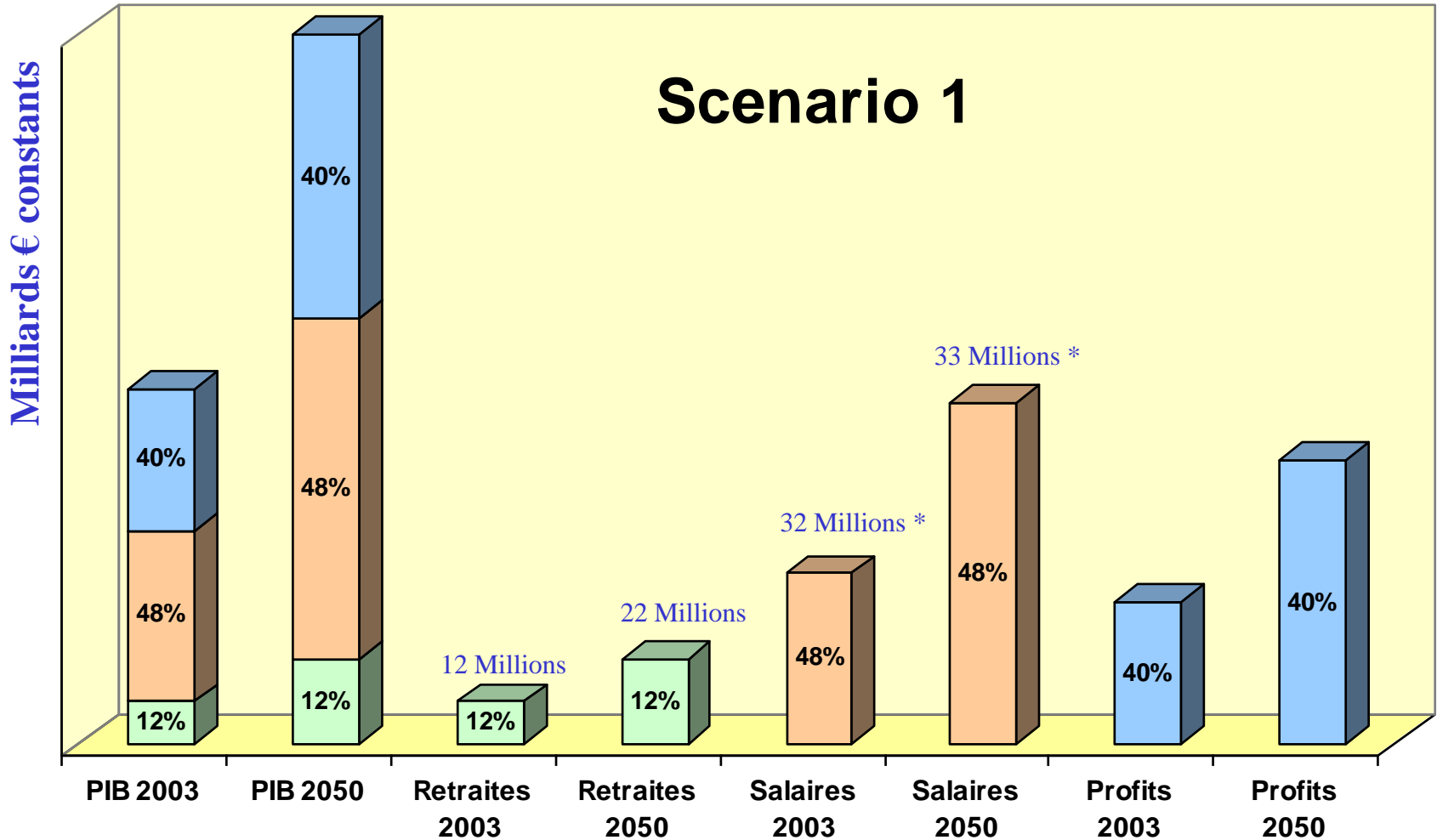
---

- La retraite à 60 ans pour tous avec au moins 75 % du salaire d'activité , est-ce économiquement et socialement possible ?

# Partage des richesses (en % du PIB)

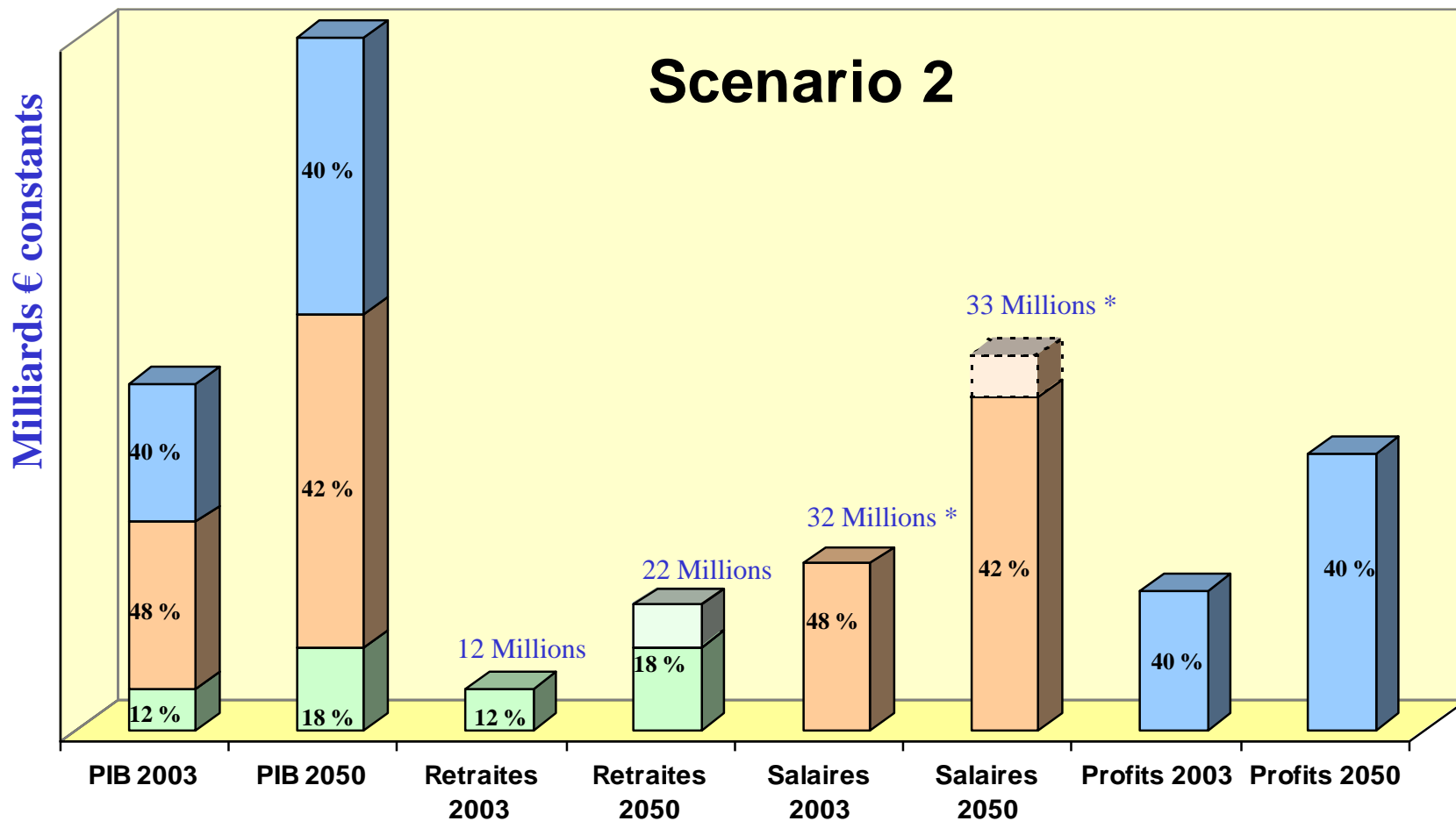


# Partage des richesses (en % du PIB)



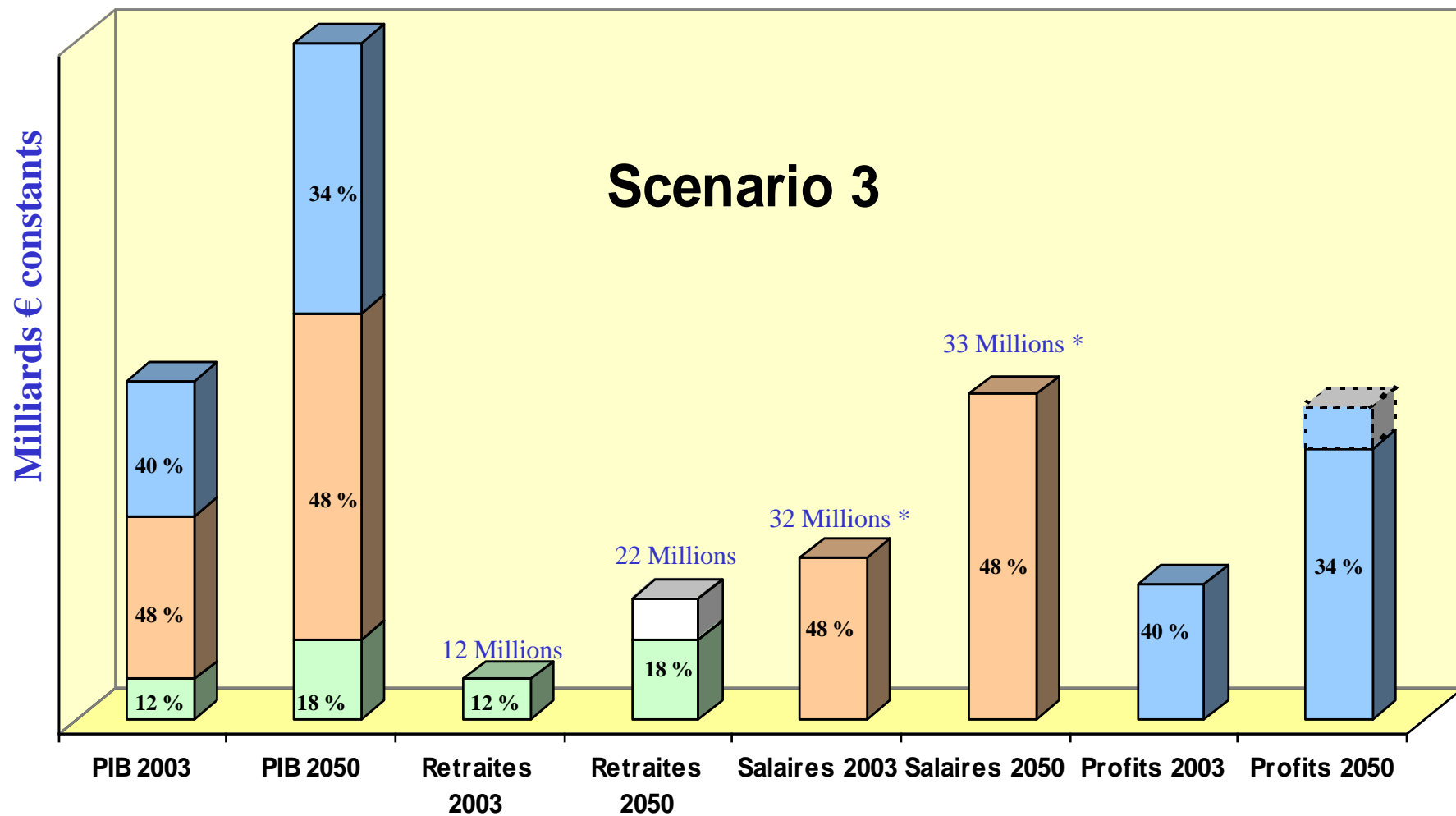
\* plus 15 millions de « jeunes » à charge

# Partage des richesses (en % du PIB)



\* plus 15 millions de « jeunes » à charge

# Partage des richesses (en % du PIB)



\* plus 15 millions de « jeunes » à charge

# Financer les retraites par la seule augmentation des cotisations

- Porterait la part des salaires dans la valeur ajoutée :

à → 63,6 % dans les années 2050

contre → 60,0 % aujourd'hui

et → 70 % en 1980

# Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT



- Ouverture pour tous et dans tous les régimes du droit à retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans, sans autre condition que d'avoir une carrière complète.

# Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT



- Une carrière sera reconnue « complète » si elle ne comporte avant 60 ans que des périodes d'études ou de formation, des périodes d'activité ou d'inactivité forcée.

# Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT



Pour une carrière complète :

- le taux de remplacement du salaire par la pension ne pourra être inférieur à 75 %.
- pas de retraite inférieure au montant du SMIC net.

# Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT



- Retour à l'indexation sur les salaires des droits à retraite en cours d'acquisition dans le secteur privé et des pensions liquidées dans tous les secteurs.

# Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT



- Prise en compte dans tous les régimes des spécificités liées au travail, notamment en matière de pénibilité.

# Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT



- Salaire pris en compte pour le calcul de la pension :
  - secteur privé : salaire moyen des « dix meilleures années »,
  - secteur public : traitement de fin de carrière du salarié, « primes comprises ».



# Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

## REFORME DU FINANCEMENT

En conséquence :

Tous les éléments de rémunération  
doivent être soumis désormais à  
cotisations pour la retraite aussi bien  
« patronales » que « salariales ».

# Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

## REFORME DU FINANCEMENT

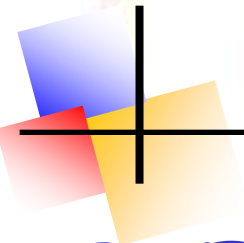
- Prise en compte de la totalité de la valeur ajoutée de l'entreprise pour le calcul de la cotisation dite « patronale », le taux applicable variant en fonction de la part des salaires dans cette valeur ajoutée.

# Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

## REFORME DU FINANCEMENT

- Instauration d'une cotisation sur les revenus financiers des entreprises.

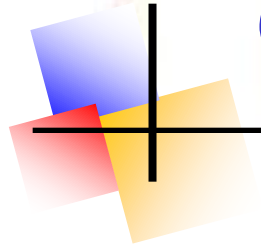
# Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT



## APRES REFORME DU FINANCEMENT

- Augmentation des cotisations au fur et à mesure des besoins.

# Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT



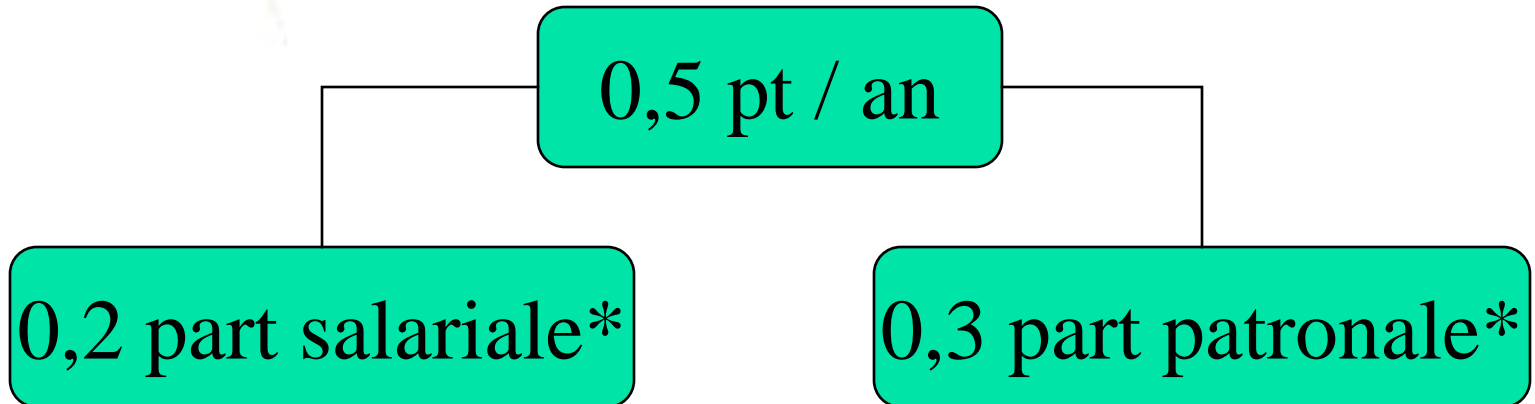
- Mise en place d'une « Maison commune » public-privé des régimes de retraite

# La maison commune des régimes de retraite

- Organisme géré et piloté par des représentants élus des salariés du public et du privé
- Mission : définir les règles communes de fonctionnement à mettre en œuvre dans chaque régime de retraite du public et du privé pour atteindre les objectifs précédents

# Est-ce réaliste ?

- 20 points de cotisation sur 40 ans c'est :



◆ De 1971 à 1991 : + 0,4 pt par an

◆ D'ici 2050 :

↗ du revenu moyen annuel : + 1,6 % à 1,8 % / an

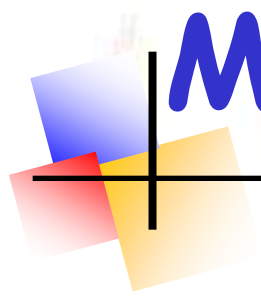
\* Si partage 40% / 60%



# Et maintenant ?



- Tout cela vous convient-il ?
- Si non, alors que faisons-nous ?



**Merci pour votre attention!**



**Le débat est ouvert,  
Vous avez la parole ...**