



RAPSE

La Lettre

N° 158
22 octobre
2019

Réseau d'Action Promouvoir Sécuriser l'Emploi

Convergence des luttes ...



Contre la réforme Macron des retraites

La mobilisation grandit :

Après l'appel à une grève illimitée à la SNCF et à la RATP à partir du 5 décembre, cette journée pourrait bien devenir la première journée de grève interprofessionnelle, intersyndicale et de la jeunesse

Appels CGT, Sud Rail, UNSA ferrovière, FO, FSU, Solidaire, FIDL, MNL, UNL, UNEF...

Sommaire

- ✓ 1) Retraite par annuités ou par points ? Faux débat..... Pages 2/5
- ✓ 2) Politiques locales pour l'emploi, la création de richesses et l'écologie : quels leviers pour le financement des PME-TPE ?..... Pages 6/7



Retraite par annuités ou par points ? Faux débat !!!

G. Cailloux

L'AGIRC puis l'ARRCO : des régimes à points qui garantissent les revenus

En 1945, le ministre communiste Ambroise Croizat, est à l'origine du régime général de retraite. Moins connu, il est aussi à l'origine de la création de l'AGIRC.

Le régime général de retraite assurait 40 % des derniers revenus pour le retraité partant à 65 ans. Avec le plafonnement du salaire soumis à cotisations, ce chiffre tombait à 20 % pour les cadres, dont les salaires étaient bien supérieurs à ce plafond. Pour emporter leur conviction d'intégrer le régime général commun, Ambroise Croizat proposa donc aux cadres un système complémentaire de cotisation au-delà du plafond de la sécurité sociale. C'est la création du **régime par points** de l'AGIRC en 1947 pour les cadres (suivi en 1961 de la création de l'ARRCO pour les non cadres).

Chacune de ces deux retraites complémentaires assuraient ainsi, pour un salaire inférieur ou égal au plafond pour l'ARRCO et pour un salaire au dessus du plafond pour l'AGIRC une retraite atteignant, avec le régime général, au moins 72 % des derniers salaires.

Régime par annuités avec le régime général ou régime par points avec l'AGIRC, un même fil conducteur guidait ces deux créations :

des retraites assurant une continuité du meilleur niveau acquis dans la carrière.

Pour la retraite par annuité :

- Étaient prises en compte les 10 meilleures années (revalorisées). Le salaire pris en compte étant plafonné.
- Le corollaire pour la fonction publique était les 6 derniers mois de salaire.

Pour la retraite par point :

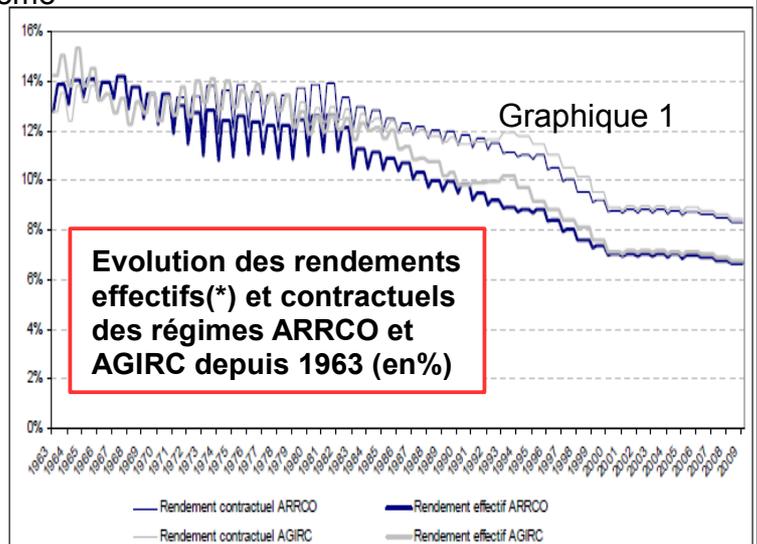
- La cotisation annuelle (contractuelle) divisée par le prix d'acquisition du point donnait un certain nombre de points à chaque assuré. Au moment de la liquidation de la retraite, le

nombre de points obtenu est converti en pension : nombre de points multiplié par la valeur du point **au moment de la liquidation, assurant ainsi une continuité de la pension servie par rapport aux derniers salaires.**

Le rapport entre la valeur de service du point et son prix d'acquisition détermine le rendement de la cotisation. A la création du régime, ce rendement était de 15,38 %. Ainsi pour 100 francs de cotisés, le droit à pension était de 15,38 francs. Avec un taux de cotisation de 8 %* du salaire, pendant 30 ans(*) ce rendement garantissait $30 \times 8 \% \times 15,38 \% = 37 \%$. Avec un taux de cotisation de 16 %, c'est 74 % du dernier salaire soumis à cotisation qui était garanti.

Ce taux a été maintenu à peu près jusqu'en 1980.

Sur la période 1963-2008, les rendements effectifs des régimes complémentaires des salariés du secteur privé ont été divisés par près de deux, passant d'environ 14,2 % à 6,8% pour l'AGIRC et de 12,8% à 6,8% pour l'ARRCO (graphique N°1). La jonction des rendements des deux régimes complémentaires s'est faite en 2000.



(*) Pour l'ARRCO, avant 1999, rendement brut effectif du régime unique (créé en 1999) rétroprojeté sur la base de l'évolution du rendement de référence et du taux d'appel des cotisations obligatoires

(*)Le taux minimum était de 4 %, le taux max de 8 %



A la cotisation dite « contractuelle » s'est ajoutée ce que l'on nomme « un taux d'appel ».

Ainsi, avec un taux de cotisation de 8 %, sur un salaire brut de 1000€, la cotisation est de 80€.

À l'AGIRC, le pourcentage d'appel est resté inférieur à 100 % de 1952 (78 %) à 1965 (95%). Il s'agissait à l'origine de ne pas collecter plus de cotisations que ne le requérait le service des pensions.

A l'ARRCO, il est resté à 100% jusqu'en 1970

Il a ensuite augmenté dans les deux régimes (graphique N°2). Cela signifie que pour un taux de cotisation de 8 % la cotisation n'est plus de 80€ mais de $80 \times 1,27 = 101,6$ €. Mais le nombre de points acquis correspond à la cotisation de 80€ !

Dès 1993, la désindexation des pensions sur les salaires au profit d'une indexation sur les prix (indexation appliquée selon la bonne volonté du gouvernement) **créé une rupture du lien entre salaires et pensions, rupture qui se traduira par une perte de pouvoir d'achat des retraités consécutive :10 %.**

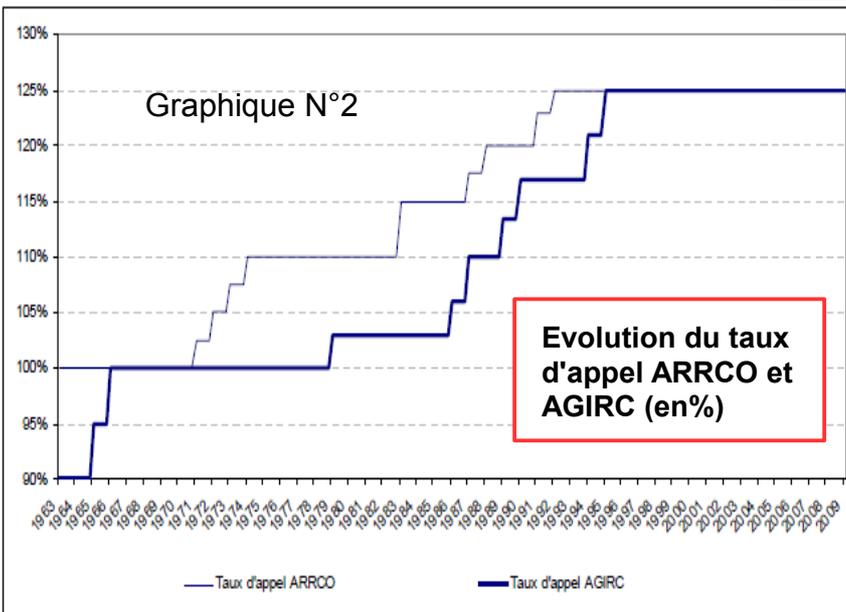
Malgré tout, la pension reste à prestation définie ce qui nécessite d'adapter les cotisations, et /ou d'allonger le temps de travail pour préserver l'équilibre financier.

Toutes les réformes conduites depuis 1993 visent, sous prétexte à assurer la pérennité du système de retraite face au délitement du ratio actif/retraité, à reculer l'âge de la retraite, à réduire les pensions (prise en compte des 25 meilleures années, au lieu de 10, pour le régime général, indexation sur les prix...).

La réforme Macron est tout autre chose.

Elle rompt avec l'idée des retraites assurant une continuité du meilleur niveau acquis dans la carrière. En instituant la règle d'or que la part des richesses produites consacrée aux **retraités** ne dépassera pas 14 %, elle choisit de préserver la rémunération du capital.

La très grande majorité des entreprises a les moyens de supporter une augmentation des cotisations patronales (*). **Cela revient à changer la répartition entre ce qui, dans la valeur ajoutée des entreprises, est consacré à la distribution de dividendes aux actionnaires et ce qui est consacré aux salariés (salaires + part patronale de cotisations sociales + formation etc.).**



Pour l'ARRCO : taux d'appel des opérations obligatoires.

Ce taux d'appel supérieur à 100 % avait un triple objectif :

- Garantir l'équilibre financier sans réduire les droits des pensionnés, (à contrario des prétextes pour détruire le système : augmentation du nombre de retraités, augmentation de l'espérance de vie, flambée du chômage...)
- Financer les solidarités (points attribués pour les périodes de chômage, de maternité...)
- Financer l'action sociale (bourses d'études, prêts d'accèsion à la propriété, secours ponctuels...).

(* S'agissant des petites et moyennes entreprises, elles argumentent que ces charges sociales sont trop difficiles à payer et plombent leur activité. Pourtant, une hausse des charges sociales pourrait être compensée par une baisse d'autres coûts subis par l'entreprise, et notamment son coût du capital. Par exemple, un prêt bancaire à taux négatif (on rembourse un peu moins qu'on n'emprunte) permettrait de développer l'activité, d'investir dans la production, d'embaucher des salariés (donc de grandir) et/ou de faire de vrais formations, et finalement d'être plus efficace sur les marchés... donc d'augmenter les salaires et de payer des cotisations sociales ... elles-même modulées selon la politique de masse salariale de l'entreprise. C'est le sens de la proposition de Fonds régionaux de l'emploi avec des prêts bancaires dont les intérêts seraient garantis par ces fonds et de nos propositions de modulation des taux de cotisations en fonction de la politique de l'emploi de l'entreprise.



En 2018, c'est 173 milliards d'euros de dividendes qui auront été distribués aux actionnaires auxquels s'ajoutent 67 Md€ de frais financiers. **Soit un coût du capital de 240.Md€** Un montant qui ne tient pas complètement compte des processus de remontée de valeur à l'actionnaire, processus travaillé au sein des chaînes d'activité nationales et internationales (généralisation de la fragmentation à l'échelon européen et international des productions et assemblages de sous-ensembles et de produits finis, de la multiplications des sous-traitant et donneurs d'ordres, des délais de paiements fournisseurs/clients, relation FMN/entreprises locales, ...).

Depuis 2010 ans, le Pib a augmenté de 10% (En euros constants base 2014) source Insee. **La répartition de ces richesses créées n'est pas inscrite dans le marbre. On peut consacrer moins pour la distribution de dividendes et plus de 14 % pour les retraités.**

Mais en bloquant à 14 % du PIB les ressources destinées aux retraités, E.Macron engage une réforme systémique. Il change la nature du système. **D'un régime de retraite à prestations définies (je sais ce que je vais percevoir parce que je sais ce que j'ai cotisé), il passe à un régime de retraite à cotisations définies (je sais ce que j'ai cotisé mais pas ce que je vais percevoir).**

Les ressources globales sont bloquées. Et le **concept du « 1 € cotisé par chacun = les mêmes droits pour tous » définira un niveau de retraite dans le carcan de 14 % du PIB, donc à la baisse pour tous !**

- Que le PIB. chute comme dans la crise de 2007/2008, et les retraites chuteront.
- Que le nombre de retraités augmente, et il faudra se partager les ressources définies (la part plafonnée du PIB.) par un plus grand nombre de retraités.

Cela signifie que lorsque le salarié liquidera sa retraite, le montant annoncé sera un montant **maximum** qui pourra être revu à la baisse.

Chaque année, un panel de « spécialistes » pourra déterminer la valeur de service du point en fonction des critères économiques (évolution du PIB, nombre de retraités, niveau de chômage...).

Actuellement, c'est la solidarité intergénérationnelle qui joue. Le salarié, pendant toute sa vie active verse des cotisations qui servent directement à payer les pensions des retraités, pensions dont le niveau est assuré, **quelle que soit l'espérance de vie de chacun.**

1 euro versé= 1 euro perçu introduit une égalité entre ce que chacun a versé et ce qu'il peut percevoir. Il s'agit d'une équivalence marchande **qui introduit d'autres critères comme la notion d'espérance de vie.**

Si vous avez versé 100.000€ durant toute votre carrière et qu'il faut que cela assure une pension pendant 10 ans (espérance de vie) ou pendant 20 ans, ce n'est pas la même chose ! Dans le 1^{er} cas, vous percevrez 833 €, mais 416 € dans le 2^{eme}.

➤ **Première conséquence** : Si vous jugez que 416€ ne suffisent pas pour vivre dignement, vous serez tenté de reculer votre age de départ. La conséquence, indépendamment du moment « légal » où chacun peut prétendre quitter la vie active est la nécessité de « choisir volontairement » de travailler plus longtemps (ou de cumuler retraite et travail).

➤ **Deuxième conséquence**, ce sera de pousser les salariés à capitaliser durant toute leur vie active pour avoir un complément de ressources à la retraite. Voilà de quoi réjouir les fonds de pensions !

Tous les retraités sont concernés.

Le rapport Delevoye prétend que cette réforme ne concernera que les futurs retraités.

Faux !

Même si on ne touche pas à la « forme » retraite de ceux qui sont déjà partis :

📌 **la règle d'or des 14 % s'appliquera aux retraités actuels.** On ne peut imaginer que le gouvernement va attendre l'extinction des 3/4 des retraités pour que cette règle soit effective.

📌 En appliquant le nouveau système aux salariés, le gouvernement éteint du même coup les ressources des caisses de retraites actuelles.



La nouvelle caisse qui percevra les nouvelles cotisations (ou la CSG) sera régie par les nouvelles règles de financement. Même si elles assurent l'interface entre anciens et nouveaux retraités, **elles le feront avec les nouvelles règles.**

La retraite par points telle que la conçoit M. Macron n'a donc rien à voir avec les retraites par points que connaissent actuellement les français.

Mais ces nouvelles retraites dites aussi à « **compte notionnels** » ne sont pas si nouvelles que cela. Elles ont été expérimentées notamment par les suédois.

Les conséquences ont été désastreuses. Jusqu'en 1998, le **système de retraite en Suède**, était un système par répartition, et le calcul de la pension s'appuyait sur le salaire moyen des **quinze meilleures années** et une activité professionnelle d'au moins trente ans pour percevoir une retraite à taux plein.

La nouvelle version du système suédois conjugue deux régimes obligatoires :

- Un régime de **retraite par points et par répartition, avec un système de compte notionnel calculée sur l'ensemble de la carrière** (ce qui a fortement pénalisé les femmes et les carrières morcelées) ;

- Un régime de **retraite par capitalisation**, via l'abondement d'un des 800 fonds de pension homologués par l'État.

Ce nouveau système n'a rien réglé des problèmes d'équilibre des comptes du régime de retraite.

Peu après sa mise en application, il s'est retrouvé de nouveau au bord du déficit. D'où une seconde réforme adoptée en 2017, qui a reculé l'âge légal de départ en retraite **de 61 à 64 ans d'ici 2026.**

En réalité, l'âge moyen de départ à la retraite (arrêt de toutes activités) est de **66 ans. Les suédois conservent une activité rémunérée bien après l'âge légal de départ à la retraite.** Et pour cause, leur niveau de vie s'est effondré avec ces réformes.

Le niveau de vie moyen des plus de 65 ans est inférieur de 15 % à celui de la population en activité, alors qu'en France il est égal !

Alors que le montant de pension était de **60 %** du salaire de fin de carrière en 2000 , il n'est plus que de **53 %** aujourd'hui, (contre **72 %** en France.

Une étude parue en mars 2017 a montré qu'avec l'ancien système, 92 % des Suédoises et 72 % des hommes auraient eu des retraites supérieures,...



INVITATION



COLLOQUE

*Politiques locales pour l'emploi,
la création de richesses
et l'écologie :
quels leviers pour le financement
des PME-TPE ?*

au Sénat

lundi 28 octobre

de 14 heures à 18 heures 30

à l'invitation de **Pascal Savoldelli**
sénateur du Val-de-Marne

avec le concours d'Économie et politique

et avec la participation de **Gérard Cazorla** (président-fondateur de Scop-TI Fralib), **Catherine Foucher** (membre du CESE, représentant l'artisanat), **Frédéric Visnovsky** (médiateur du crédit, Banque de France), **Tibor Sarcey** (économiste), **Frédéric Boccara** (membre du CESE, rapporteur de l'avis Les PME/TPE et le financement de leur développement pour l'emploi et l'efficacité), **Fabienne Rouchy** (secrétaire générale du syndicat national CGT de la Banque de France), **Hervé Defalvard** (maître de conférences à l'université de Marne-la-Vallée), **Nicolas Bonnet** (président du groupe communiste au Conseil de Paris), **Jean-Louis Corvaisier** (vice-président du CESER Centre), et de nombreux élus locaux, départementaux, régionaux, nationaux.

Entrée libre. Inscription par mail
à l'adresse suivante : colloque.tpepme@gmail.com





Le colloque sera organisé en trois temps. Le premier temps servant à dresser un constat sur les obstacles qui s'opposent à la contribution des TPE/PME au développement de l'emploi et à la création de richesses pour la population, notamment celles liées aux rapports qu'elles entretiennent avec les autres entreprises ; leurs donneurs d'ordres et les banques. La deuxième partie sera consacrée aux moyens que les salariés, les citoyens et les pouvoirs publics peuvent mobiliser pour favoriser une autre utilisation de l'argent des banques et de l'argent public en faveur de la création efficace de richesses dans les PME. La dernière partie a une vocation plus locale et vise à réfléchir aux dispositions actuelles ainsi qu'aux nouvelles dispositions pouvant être mise en place au niveau des collectivités locales afin de permettre le développement des TPE/PME dans une perspective, là encore, de création de richesse et d'emploi.

Economie et Politique
2 Place du Colonel Fabien
75019 PARIS
TEL. 01 40 40 13 47
ecopcf@gmail.com

Retrouvez Economie et politique sur Sur Facebook , Twitter et Youtube