

Avril 2010

Guide des *débats*

Pour l'avenir de nos retraites



www.lemouvementpopulaire.fr



Sommaire

Édito de Xavier Bertrand	P. 5
Présentation du guide, par Nathalie Kosciusko-Morizet et Arnaud Robinet	P. 7
Pour l'avenir de nos retraites	
A. Comment fonctionne notre système de retraite actuel ?	P. 9
Un régime par répartition	P. 9
Un régime très complexe	P. 9
Les âges de départ à la retraite	P. 10
Comparaison européenne	P. 11
B. Pourquoi faut-il réformer notre système de retraite ?	P. 12
Un besoin de financement urgent	P. 12
Les retraites en chiffres	P. 13
C. Qui est concerné par la réforme ?	P. 15
Historique des retraites depuis 1945	P. 15
D. Les objectifs de la réforme des retraites	P. 16
La retraite des parlementaires	P. 16
E. Pourquoi devons-nous conserver notre régime par répartition ?	P. 17
F. Une réforme sur les paramètres du système actuel et peut-être, ensuite, une réforme du système	P. 18
G. Quel cadre pour une réforme paramétrique ?	P. 19
Les différents leviers de la réforme	P. 19
Augmentation de la durée de cotisation ou report de l'âge légal de départ à la retraite ?	P. 20
D'autres sources de financement sont-elles envisageables ?	P. 20
H. La réforme doit rendre le système plus juste	P. 21
La fin des différences entre public et privé ?	P. 21
L'enjeu de la pénibilité : une retraite qui tient compte de l'espérance de vie ?	P. 21
I. La question de l'emploi des seniors	P. 22
Comparaison internationale du taux d'emploi des seniors (source : OCDE)	P. 22
J. Les enjeux d'une réforme du système	P. 24
Le Calendrier	P. 25
Lexique	P. 26
Organiser une réunion-débat sur la réforme des retraites	P. 28
Modèles	P. 33
Invitation à une réunion	P. 34
Le communiqué de presse	P. 35
Le compte rendu	P. 36
Les questions - réponses	P. 37

Chers amis,

La réforme des retraites qu'ont engagée le président de la République et le gouvernement est une étape cruciale du quinquennat, parce qu'il s'agit tout simplement de nous donner les moyens de préserver notre régime de retraite et, à travers lui, tout notre modèle social.

Sans cette réforme indispensable, notre système de retraite par répartition ne pourrait plus être financé à moyen terme. L'enjeu de cette réforme est de garantir l'avenir de nos retraites et de celles de nos enfants.

Le Mouvement Populaire doit prendre toute sa responsabilité dans cette réforme, aux côtés du gouvernement de François Fillon et aux côtés du président de la République, Nicolas Sarkozy : non seulement nous organisons une convention sur les retraites pour faire des propositions claires et courageuses au président de la République, mais il nous faudra aussi bien expliquer à chacun la réforme et ses enjeux.

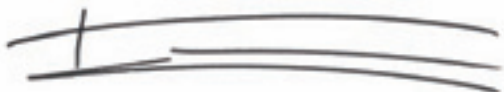
Il est, en effet, nécessaire que nos concitoyens comprennent bien que la réforme des retraites ne doit pas être l'occasion d'une opposition partisane gauche/droite. C'est de l'avenir de notre système social dont il est question, et nous ne nous laisserons pas enfermer dans des polémiques inutiles pour notre pays.

À travers ce « guide », j'ai donc souhaité que chacun de vous puisse disposer de tous les éléments nécessaires pour bien cerner les tenants et les aboutissants de la réforme de notre système de retraite. De cette manière, chacun de vous sera en mesure d'expliquer ses enjeux à nos concitoyens.

C'est ainsi que chacun de nous pourra accompagner la volonté du président de la République dans cette réforme déterminante pour notre avenir.

C'est donc ce que je vous demande aujourd'hui.

Je compte sur vous.



XAVIER BERTRAND

Secrétaire général de l'UMP



Chers amis,

En élaborant ce guide, nous avons voulu donner à chaque fédération comme à chaque militant tous les éléments nécessaires à la maîtrise des enjeux de la réforme des retraites que viennent d'engager le président de la République et le gouvernement.

L'importance de cette réforme est cruciale. Elle est absolument nécessaire, d'abord parce que l'évolution démographique de notre pays l'exige, mais aussi et surtout parce qu'elle touche au cœur du lien social, de la solidarité entre les générations et de l'action publique.

Il est donc indispensable que chacun puisse se familiariser avec les enjeux de cette réforme. Nous aurons dans les semaines qui viennent l'occasion de l'expliquer à nos concitoyens et d'en débattre avec eux.

Chaque aspect de la réforme est l'objet d'une fiche. Les explications y sont appuyées sur des chiffres précis et illustrées par des schémas récapitulatifs. Un lexique général permet également de lever toute ambiguïté sur la définition des termes qui peuvent prêter à confusion.

Des lettres types vous aideront en outre à organiser des réunions, avec les militants comme avec tous les participants intéressés. Ces rencontres permettront d'aborder et d'expliquer les enjeux et les outils de la réforme. Nous nous engageons enfin, pour notre part, à nous rendre dans le plus grand nombre possible de fédérations, pour participer à vos réunions.

Bonne lecture et à très bientôt,

NATHALIE KOSCIUSKO-MORIZET
Secrétaire général adjoint



ARNAUD ROBINET
Secrétaire national en charge des Retraites



A. Comment fonctionne notre système de retraite actuel ?

Un régime par répartition

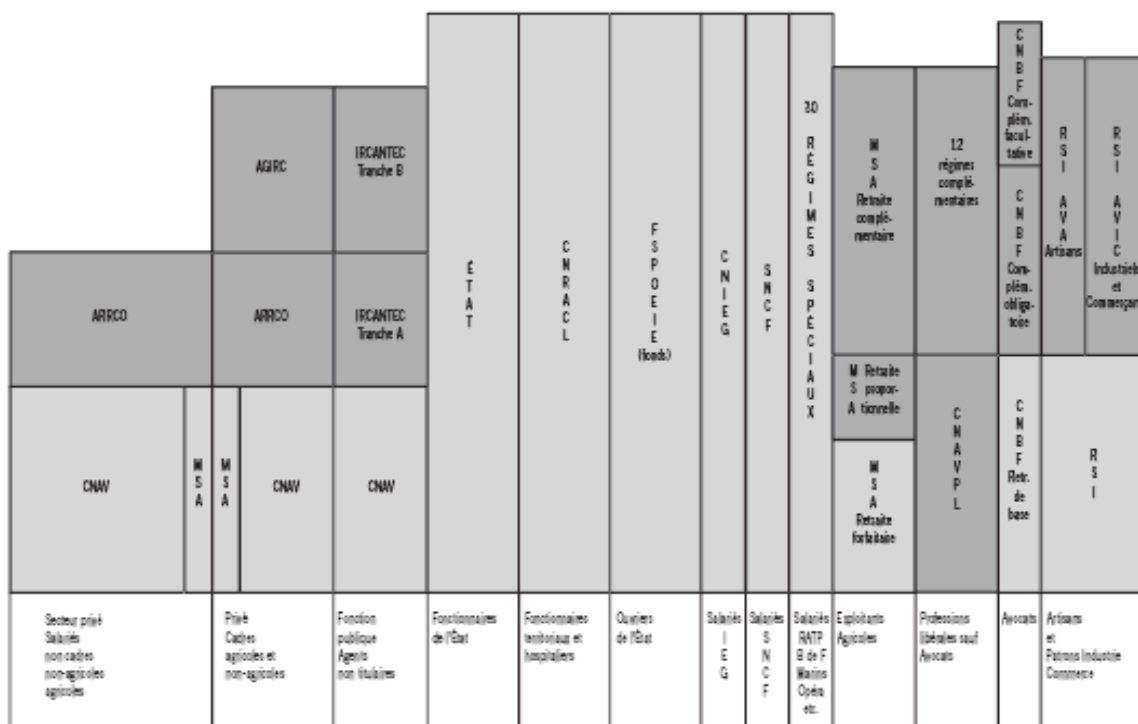
Notre système de retraite est un système par répartition : cela signifie que **les cotisations des actifs d'aujourd'hui servent à payer les pensions des retraités d'aujourd'hui**. Économiquement, les cotisations versées par les actifs ne servent donc en rien au financement de leur propre retraite.

Néanmoins, ce sont ces cotisations qui leur ouvrent des droits à pensions. Concrètement, les actifs, au fur et à mesure de leurs cotisations, acquièrent des « trimestres ». **En 2010, il faut avoir acquis 162 trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein**. Celui qui en a acquis moins de 162 ampute sa pension d'une décote. Celui qui en a cotisé plus de 162, après 60 ans, rajoute à sa pension une surcote. Ce que l'on appelle le « taux plein » correspond à 50 % de la moyenne des 25 meilleures années de salaire pour les salariés du privé (et notamment pour ceux qui ont cotisé à la Caisse nationale d'assurance vieillesse), montant auquel s'ajoute la retraite complémentaire.

Un régime très complexe

En réalité, **le système est très complexe, car il comporte 38 régimes de retraite différents**, selon les secteurs d'activité, et chacun de ces régimes a une façon particulière de déterminer le montant de ses pensions. Par exemple, pour les fonctionnaires, le montant de la retraite est calculé à partir du dernier indice détenu depuis au moins six mois avant le départ effectif à la retraite. Il faut ajouter à cela le fait que chaque individu cotise la plupart du temps dans plusieurs régimes de retraite au cours de sa carrière (2,3 régimes par cotisant en moyenne).

Un régime complexe (schéma simplifié)



Régimes de retraites par répartition en France
 Par annuités (gris clair) Par points (gris foncé)

Quelques chiffres sur les caractéristiques du système de base

Les caractéristiques du régime de base

	Prestations légales vieillesse et veuvage	Nombre de cotisants vieillesse	Nombre de bénéficiaires vieillesse
	%	%	%
Régime général	48,6	68,1	54,2
Régime agricole	8	4,7	19,1
Fonction publique	31,2	17,2	12,1
Régimes spéciaux	7,7	1,8	4,7
Régimes de non-salariés non agricoles	4,2	8,2	9,6
Autres régimes de base	0,3	-	0,3
Total (en %)	100	100	100
Total	175,8 milliards €	25,7 millions de pers.	22,5 millions de pers.

Les prestations légales vieillesse et veuvage ont représenté, pour l'année 2008, un total de 175,8 milliards d'euros, pour un nombre total de cotisants de 25,7 millions et un nombre total de bénéficiaires de 22,5 millions. Pour être plus complet, il faudrait tenir compte des régimes complémentaires (ARRCO, 40 milliards d'euros, AGIRC, 20,5 milliards, et IRCANTEC, 1,7 milliard) et les répartir entre les différentes catégories de travailleurs, ce qui n'est pas aisé.

Source : commission des Comptes de la Sécurité sociale, octobre 2009.

Ce tableau fait apparaître d'importantes disparités. Par exemple, 19,1 % des retraités, ceux qui sont soumis au régime agricole, se partagent un montant égal à seulement 8 % du total des pensions de retraite françaises. En revanche, les 12,1 % de retraités de la fonction publique se partagent 31,2 % des prestations de retraite nationales.

Les âges de départ à la retraite

Le débat est souvent confus lorsque l'on parle d'âge de départ à la retraite. Il y a d'abord l'**âge légal de départ à la retraite, qui est de 60 ans en France**. Cela signifie que, à partir de 60 ans, tout salarié peut faire valoir ses droits à la retraite, même s'il n'a pas acquis tous les trimestres de cotisations nécessaires à l'obtention d'une retraite à taux plein (on ampute alors sa pension d'une décote).

Exemple : un salarié du privé, âgé de 60 ans, ayant cotisé 158 trimestres (1 an de moins que les 162 trimestres requis pour une retraite à taux plein), peut faire valoir ses droits à la retraite, mais avec une décote. Si cette décote est de 5 %, et que la pension « taux plein » qu'il devait percevoir était de 1 000 euros, alors il percevra 950 euros.

Il y a ensuite l'**âge moyen de départ à la retraite, qui est aujourd'hui d'environ 61,5 ans**. C'est la moyenne de l'âge auquel les Français prennent effectivement leur retraite.

65 ans, c'est l'**âge auquel chaque salarié, même s'il a cotisé moins de 162 trimestres, a le droit de partir à la retraite en touchant une pension à taux plein**.

En outre, l'âge de mise à la retraite d'office, c'est-à-dire l'âge auquel un employeur peut se séparer de son salarié, même si celui-ci ne le souhaite pas, est de 70 ans.

Enfin, il faut bien distinguer l'âge de cessation d'activité et l'âge de liquidation des droits à la retraite. En effet, l'âge auquel les personnes cessent définitivement d'être en emploi et celui auquel elles liquident un premier droit à la retraite ne coïncident pas forcément.

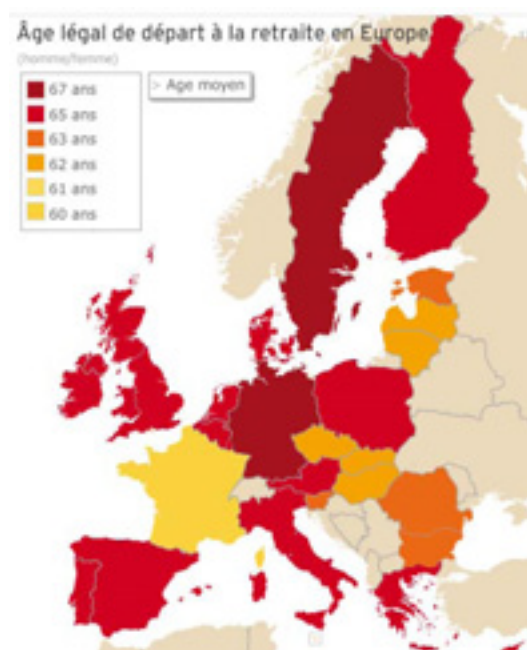
Exemple : En France, pour la génération née en 1938, plus de la moitié des personnes encore présentes sur le marché du travail après 50 ans avaient arrêté définitivement leur activité professionnelle avant la fin de l'année de leurs 59 ans, alors qu'elles n'étaient que 9 % à avoir liquidé un droit à la retraite à cet âge.

L'écart entre les âges auxquels surviennent ces deux événements est, en moyenne, d'un an et demi. En effet, une part importante de la population ne passe pas directement de l'emploi à la retraite, mais connaît des périodes transitoires de chômage, de préretraite ou d'invalidité. D'autres personnes continuent, quant à elles, d'exercer une activité, même occasionnelle, après leur départ en retraite et cumulent une pension et un revenu d'activité. Les salariés du privé liquident leur retraite plus tardivement que ceux du public (en moyenne à 61,3 ans, contre 57,5 ans), mais ils cessent de travailler quasiment au même âge (à 58,8 ans contre 58,2 ans).

Comparaison européenne

Il est toujours difficile de faire des comparaisons avec des régimes de retraite différents, entre des pays aux traditions parfois différentes. Dans certains pays européens, par exemple, l'âge de la retraite varie selon le sexe du travailleur. C'est le cas dans dix États membres : Autriche, Belgique, Estonie, Grèce, Italie, Malte, Pologne, République tchèque, Royaume-Uni et Slovénie.

Cependant, il n'y a qu'en Italie, et seulement pour les femmes, que l'âge légal du départ à la retraite est inférieur à 60 ans (57 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes). **Dans tous les autres pays, l'âge légal de départ à la retraite est supérieur à 60 ans et, dans plus de la moitié d'entre eux, il est supérieur ou égal à 65 ans (au moins pour les hommes).**



B. Pourquoi faut-il réformer notre système de retraite ?

À cause de l'allongement de la durée de vie et de l'évolution démographique qui en découle.

La nécessité de réformer notre régime de retraite provient d'une bonne nouvelle : nous vivons de plus en plus longtemps. Aujourd'hui, l'espérance de vie après le départ à la retraite est de plus de vingt ans.

Les deux tableaux suivants montrent non seulement l'augmentation de l'espérance de vie à la naissance, mais aussi, et ce qui est encore plus déterminant pour notre système de retraite, l'augmentation de l'espérance de vie à 60 ans.



Dans un régime par répartition, où les actifs paient directement les pensions des retraités, le ratio retraités/actifs est déterminant. Or, au fur et à mesure que l'espérance de vie augmente, ce ratio se dégrade. Il y a aujourd'hui en France 1,8 actifs pour 1 retraité (et le système est déjà déficitaire, chaque année, de plusieurs milliards d'euros). Selon l'Insee, il n'y aura plus que 1,5 actif pour 1 retraité en 2020, et 1,2 actif pour 1 retraité à l'horizon 2050.

Un besoin de financement urgent

De cette évolution démographique, résulte un besoin de financement de plus en plus critique.

Déficitaire depuis 2005, le régime général (CNAV) a affiché en 2008 un solde de - 5,6 milliards d'euros. En 2009 et 2010, à cause de la crise, ce déficit se creusera très fortement (pour des raisons essentiellement conjoncturelles). Il devrait atteindre 10,7 milliards d'euros en 2010, soit un quasi doublement en deux ans. Même sous l'hypothèse optimiste du retour à une croissance de 2,5 % par an, à partir de 2011, et d'une croissance de la masse salariale de 5 % par an, on prévoit une dégradation supplémentaire du solde de la CNAV d'environ 1 à 1,5 milliard d'euros par an. Le déficit atteindrait alors 14,5 milliards d'euros en 2013. La situation de l'ensemble des régimes obligatoires de base est très similaire.

Dans son rapport du 14 avril 2010, le Conseil d'orientation des retraites (COR) confirme que nos régimes de retraite sont confrontés à une situation très difficile, qui menace leur pérennité.

Aujourd'hui, une retraite sur dix n'est pas financée et, si nous ne faisons rien, ce sera une sur six en 2030. En 2050, le déficit prévu sera supérieur à 100 milliards d'euros par an (2010 : - 32 Mds d'euros ; 2020 : - 45 Mds d'euros ; 2030 : - 70 Mds d'euros).

La crise a accéléré ce processus : la chute des recettes des régimes de retraite, en raison de l'augmentation du chômage, fait que nous avons aujourd'hui le déficit que le COR prévoyait, dans ses dernières prévisions, qui datent de 2007, pour l'année 2030 (1,6 point de PIB). De même, le déficit prévu pour 2030 (70 Mds d'euros) est celui qui était prévu pour 2050. **Nous avons anticipé de vingt ans les déficits de nos régimes de retraite.**

La crise n'est donc pas à l'origine du problème du régime de retraite français, mais elle a rapproché ces difficultés. La véritable cause du problème, c'est la démographie (espérance de vie en hausse et vieillissement de la population), dont la crise n'est que l'accélérateur.

LES RETRAITES EN CHIFFRES

Les chiffres du vieillissement de la population

La part des personnes de plus de 65 ans est de 25 % aujourd'hui, et sera de plus de 32 % en 2025, soit un tiers de la population.

La part des personnes de plus de 75 ans est de 8 % aujourd'hui et sera de plus de 10,5 % en 2025.

Il y a environ 1 100 000 personnes âgées dépendantes aujourd'hui, et il y en aura plus de 1 300 000 en 2020.

Le rapport actifs/retraités

Il y a aujourd'hui en France moins de 1,8 actif pour 1 retraité.

En 2020, selon l'Insee, il n'y aura plus que 1,5 actif pour 1 retraité.

Le montant des retraites

Le système français de retraite verse aujourd'hui des pensions qui contribuent à assurer en moyenne aux retraités un niveau de vie proche de celui des actifs.

La retraite totale, tous régimes confondus, s'élève à 1 108 euros par personne et par mois en moyenne (montants bruts, chiffres de 2004) pour l'ensemble des retraités. Le montant moyen des retraites est inférieur à celui des revenus salariaux nets, qui s'élevait à 1 416 euros par mois en moyenne en 2004. On peut estimer le montant moyen net à 1 400 euros par mois en 2010.

Cependant, la seule prise en compte des retraites et des salaires personnels ne permet pas de comparer les niveaux de vie des retraités et des actifs. Car les actifs ont souvent des enfants à charge, et les retraités détiennent davantage de placements financiers ou immobiliers et possèdent plus souvent leur résidence principale.

Ainsi, en France, le niveau de vie des retraités est en moyenne à 95 % de celui des actifs (ratio de 0,95, cf. tableau ci-dessous, où la France arrive en tête, selon une comparaison internationale de l'OCDE).

Niveau de vie des plus de 65 ans rapporté à celui de l'ensemble de la population dans quelques pays de l'OCDE

France	0,95
Allemagne	0,91
Japon	0,87
États-Unis	0,86
Italie	0,83
Espagne	0,79
Royaume-Uni	0,74
Moyenne OCDE	0,82

Source : OCDE (2009), *Panorama des pensions*.

Toutefois, les moyennes ne rendent pas compte des inégalités importantes entre retraités :

- en 2007, 10 % des retraités ont un niveau de vie inférieur à 913 euros par mois,
- tandis que 10 % ont un niveau de vie supérieur à 2 885 euros par mois, soit un rapport inter-décile égal à 3,2.

Mais le niveau de vie des retraités les plus modestes a progressé ces dix dernières années, comme en témoigne la baisse du nombre de bénéficiaires du minimum vieillesse. Ce nombre est passé de 900 000 en 1996 à 600 000 en 2006 (ils étaient 2,2 millions en 1970).

Le minimum vieillesse s'élève à 709 euros par mois pour une personne seule, et à 1 157 euros par mois pour un couple.

La France figure parmi les pays de l'OCDE où les personnes âgées sont les moins touchées par la pauvreté, avec un taux de pauvreté de 9 %, contre 13 % en moyenne.

Cependant, des interrogations et des inquiétudes s'expriment quant à une possible détérioration du niveau des retraites, du fait des effets possibles sur la pauvreté des retraités de l'arrivée à la retraite des premières générations touchées par le chômage.

Le déficit des régimes de retraite

Déficitaire depuis 2005, le régime général (CNAV) a affiché en 2008 un solde de - 5,6 milliards d'euros.

En 2009 et 2010, ce déficit se creuserait très fortement (pour des raisons essentiellement conjoncturelles). Il atteindra 10,7 milliards d'euros en 2010, soit un quasi doublement en deux ans, selon les prévisions associées au PLFSS pour 2010.

Même sous l'hypothèse du retour à une croissance de 2,5 % par an à partir de 2011 et d'une croissance de la masse salariale de 5 % par an, les perspectives pluriannuelles associées au PLFSS 2010 font état d'une dégradation supplémentaire d'environ 1 à 1,5 milliard d'euros par an du solde de la CNAV. Le déficit atteindrait alors 14,5 milliards d'euros en 2013.

La situation de l'ensemble des régimes obligatoires de base est très similaire.

Les perspectives financières à long terme des régimes de retraite

Selon le rapport du COR du 10 avril 2010 (et d'après le scénario « médian »), si l'on ne change rien, le déficit annuel sera de :

- 32 Mds d'euros en 2010,
- 45 Mds d'euros en 2020,
- 70 Mds d'euros en 2030,
- 100 Mds d'euros en 2050.

C. Qui est concerné par la réforme ?

La réforme du système de retraite ne concernera pas, bien entendu, les retraités d'aujourd'hui. Seuls les actifs qui prendront leur retraite dans les années à venir le feront dans les conditions fixées par cette réforme de 2010.

Cette réforme concerne tous les actifs et tout particulièrement les jeunes, car, au fond, c'est pour eux que cette réforme est engagée. C'est, en effet, pour garantir la retraite des retraités de 2030, 2040, 2050, etc. que l'on doit agir aujourd'hui.

En outre, si l'on envisage plus tard une réforme de l'ensemble du système de retraite, ce que l'on appelle une réforme « systémique », qui pourrait consister, par exemple, au passage à un système par points ou à comptes notionnels, alors cette réforme pourrait ne concerner que les futurs cotisants, c'est-à-dire les actifs de demain.

HISTORIQUE DES RETRAITES DEPUIS 1945

En 1945, est créée la Sécurité sociale, dont l'un des objectifs est d'offrir un régime d'assurance vieillesse à l'ensemble de la population. Sur le principe d'une solidarité entre les générations, un régime général basé sur une unification du système de retraite est mis en place. En 1945, la durée de cotisation n'est que de 15 ans (puis passe à 30 ans, dès 1947). De même, l'âge de départ à la retraite est fixé à 60 ans, mais le taux de remplacement, c'est-à-dire le rapport entre le montant de la première pension mensuelle versée et le dernier salaire, est fixé à un taux faible.

En 1967, des ordonnances divisent le régime général de la Sécurité sociale en trois branches ; les retraites des salariés dépendent maintenant de la Caisse nationale de l'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS).

En 1972, pour profiter d'une retraite à taux plein, il faut désormais cotiser 37,5 ans et, en 1973, la retraite complémentaire (pour les salariés du privé) est généralisée et devient obligatoire.

En 1982, François Mitterrand abaisse l'âge de départ à la retraite à 60 ans, au lieu de 65 ans pour un taux plein à 50 %.

En 1991, sort le Livre blanc commandé par Michel Rocard. Il écarte toute substitution de la capitalisation à la répartition, il envisage un allongement de la durée de cotisation et un mode de calcul moins généreux des pensions. Ce Livre blanc servira de base à la réforme Balladur de

En 1993, trois grandes mesures sont prises : l'allongement de la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein, qui passe progressivement de 37,5 à 40 années ; le salaire moyen de référence, base du calcul de la pension, est calculé sur les 25 meilleures années et non plus sur les 10 meilleures ; la revalorisation de la pension se fera à partir de l'évolution des prix et non plus à partir de l'évolution générale des salaires.

En 1994, la loi Madelin permet à 2 millions de travailleurs indépendants de capitaliser pour leur retraite. Le Fonds de réserve pour les retraites est créé en 1999, et le Conseil d'orientation des retraites (COR) en 2000.

En 2003, la réforme Fillon prévoit un allongement de la durée de cotisation, des incitations à l'activité des seniors et la mise en place d'un système de retraite par capitalisation individuel, le PERP.

En 2007, conformément à sa promesse de campagne, Nicolas Sarkozy entreprend, dès les premiers mois de sa présidence, la réforme des régimes spéciaux de retraite. Menée à bien par Xavier Bertrand, alors ministre du Travail, cette réforme entre en vigueur le 1^{er} juillet 2008 pour les agents de la SNCF et de la RATP. Elle avalise l'augmentation progressive de la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein, de 37,5 à 40 ans en 2012, soit la même durée que celle des fonctionnaires et des salariés du privé.

En 2008, la durée de cotisation passe progressivement de 40 à 41 ans à horizon 2012. La mise à la retraite d'office est reportée de 65 à 70 ans. 2008 est aussi l'année des mesures en faveur de l'emploi des seniors comme le régime du cumul emploi-retraite qui est alors considérablement assoupli.

D. Les objectifs de la réforme des retraites

La réforme doit être efficace et juste :

- efficace, car elle doit assurer l'équilibre de notre système de retraite ;
- juste, car elle ne doit pas se faire au détriment de telle ou telle partie de la population, mais doit, au contraire, prendre en compte la spécificité de chaque branche ;
- lisible, car les citoyens doivent en comprendre les enjeux et la nécessité.

La première urgence, c'est de pérenniser notre système de retraite, c'est-à-dire d'assurer son financement. C'est de la défense de notre modèle social dont il est ici question. Or, si l'on n'adapte pas notre système de retraite, les déficits deviendront chaque année de plus en plus grands, jusqu'à ce que le système s'effondre.

Le deuxième objectif que doit viser la réforme du régime de retraite, c'est la justice entre les générations. Dans une forme d'inégalité inhérente aux systèmes par répartition, les générations nombreuses, comme celle du baby-boom, par exemple, sont favorisées puisqu'elles financent plus aisément les pensions des générations moins nombreuses. Il faut donc veiller à ne pas rajouter de l'injustice à cette inégalité. Il ne faut donc pas avoir recours à l'emprunt pour financer les retraites d'aujourd'hui : ce serait faire payer les retraites de nos aînés par nos enfants, ou même nos petits-enfants.

Enfin, il faut que la réforme du système de retraite soit équitable entre les cotisants d'une même génération. Elle doit être juste : elle ne doit pas se faire au détriment de telle ou telle partie de la population (secteur public/secteur privé, par exemple), mais doit, au contraire, prendre en compte la spécificité de chaque branche, la pénibilité de chaque métier. Selon les types d'emplois, selon les secteurs d'activité des salariés, l'espérance de vie n'est pas la même, car la pénibilité n'est pas la même : il faut donc prendre en compte ce facteur pour construire un système de retraite équitable.

LA RETRAITE DES PARLEMENTAIRES

Officiellement aligné sur celui des fonctionnaires, le régime des parlementaires, vieux de plus d'un siècle, se révèle particulièrement généreux. En moyenne, en effet, un député perçoit une pension mensuelle de 2 700 euros nets et un sénateur, de 4 442 euros.

Depuis la réforme Fillon de 2003, les parlementaires doivent justifier de 40 annuités pour toucher, à partir de 60 ans, une retraite à taux plein. Ils peuvent toutefois atteindre cette durée en 22,5 ans en cotisant 2 x 7,85 % (cotisation double) pendant les 15 premières années, puis 11,77 % pendant 5 ans, puis 7,85 % (cotisation simple) le reste du temps.

En pratique, rares sont les élus à atteindre ce plafond. La durée moyenne d'un mandat de député est de 7,5 ans ; celle d'un sénateur, de 10 ans. Mais, comme la pension est calculée en fonction du nombre d'annuités acquises, un mandat de cinq ans à l'Assemblée nationale (et de six ans au Sénat) suffit pour percevoir autour de 1 500 euros par mois (et 1 932 euros pour un sénateur). Pour deux mandats, ce chiffre atteint 3 000 euros et pour trois mandats, 4 500 euros.

Quant à la réversion en cas de décès, elle est de 66 % pour le conjoint d'un sénateur, sans plafond ni conditions de ressources, contre 50 % dans la fonction publique.

E. Pourquoi devons-nous conserver notre régime par répartition ?

Il existe deux grands types de régimes de retraite : les régimes par répartition et les régimes par capitalisation.

Dans un régime par répartition, les actifs d'aujourd'hui paient les pensions des retraités d'aujourd'hui et les pensions des retraités de demain seront payées par les actifs de demain. Préparer les pensions de demain consiste donc à « investir » dans les générations d'actifs de demain (dans leur nombre et dans leur formation). **Un régime par répartition met en avant la solidarité intergénérationnelle** avec l'idée suivante : les actifs d'aujourd'hui paient la retraite de leurs aînés qui, eux, ont financé leur éducation. Par ailleurs, le bon fonctionnement d'un régime par répartition dépend du rapport entre le nombre d'actifs et le nombre de retraités. Les générations nombreuses sont donc privilégiées : par exemple, la génération du baby-boom n'a pas eu à consentir un effort important pour financer les pensions des retraités de l'époque (proportionnellement moins nombreux), mais elle va demander, en revanche, un effort important aux générations – moins nombreuses – qui vont financer ses pensions.

Dans un régime par capitalisation, chacun cotise pour soi-même. Les cotisations servent à acquérir des actifs dont les produits et la revente fournissent de quoi verser ultérieurement des rentes viagères (c'est-à-dire une somme versée périodiquement à une personne pendant toute sa vie) aux retraités. Ce sont donc les cotisations des actifs d'aujourd'hui qui sont destinées à préparer les pensions futures. Le risque se situe ainsi au niveau des marchés financiers qui, certes, sur le long terme, ont un rendement important, mais qui sont par définition instables et donc toujours susceptibles de s'effondrer. Après la crise financière que nous venons de connaître, on mesure le risque inhérent à tout régime de retraite par capitalisation.

Il ne faut toutefois pas opposer systématiquement régimes par capitalisation et régimes par répartition. En effet, ils ne sont pas exclusifs les uns des autres. Il existe, par exemple, des régimes de retraite complémentaire par capitalisation qui viennent se rajouter aux régimes de base par répartition.

Pourquoi donc vouloir à tout prix, comme l'a affirmé le président de la République, conserver notre système par répartition ?

Pour éviter les risques inhérents aux régimes par capitalisation.

Un régime par répartition n'est pas infaillible. La preuve : nous devons réformer notre système de retraite par répartition pour assurer son financement. Mais il y a une différence fondamentale avec un régime par capitalisation : le risque est prévisible et peut donc être évité. On peut, en effet, prévoir les évolutions démographiques à l'horizon de quelques décennies et, de ce fait, anticiper les réformes nécessaires au bon fonctionnement d'un régime par répartition.

En revanche, il n'est pas possible de prévoir quelle sera la situation des marchés financiers à quelques jours près. La crise que nous subissons depuis 2008 en est l'illustration parfaite. Et c'est pourquoi le système par capitalisation, s'il peut être plus performant en période de croissance boursière, est un système risqué parce qu'il dépend de la santé – fragile – des marchés financiers.

Parce que la solidarité est un au cœur du modèle social français.

Il y a aussi une différence qui relève de la symbolique, du principe et peut-être même de notre identité. Dans un régime par capitalisation, tout se passe comme si chacun cotisait pour lui-même, sans lien avec les autres. L'individu libre, mais seul, est déconnecté des autres, sans responsabilité sociale. Dans un régime par répartition, en revanche, c'est la génération des actifs qui finance les pensions des retraités qui avaient eux-mêmes financé leur éducation. C'est une forme de réciprocité. C'est ce que l'on appelle la solidarité intergénérationnelle. Cette solidarité est inscrite dans notre modèle social depuis plus de cinquante ans. Elle est le ciment entre les différentes générations qui se relaient pour faire fonctionner le système.

Par ailleurs, le système de retraite français, système par répartition, exprime également des liens de solidarité intragénérationnelle, à travers différents mécanismes de redistribution. En effet, grâce aux dispositifs de solidarité (droits familiaux, périodes validées pour chômage ou invalidité, minimum contributif...), le système de retraite français opère une redistribution importante entre assurés d'une même génération. Un chiffre simple en donne la preuve : les inégalités de retraite (rapport interdécile) sont dans un rapport de 1 à 4, alors que les inégalités salariales sont dans un rapport de 1 à 7.

Enfin, une conséquence positive du système par répartition est le fait qu'il incite les actifs à investir dans la productivité des actifs de demain qui paieront leurs retraites. De ce fait, il favorise les investissements de long terme, dans les infrastructures comme dans le capital humain. Un système par capitalisation favorise également les investissements, mais dans une logique plus financière et moins patriotique.

F. Une réforme sur les paramètres du système actuel et les enjeux d'une réforme du système

Il faut bien distinguer les deux dimensions du débat sur les retraites :

- Il y a d'abord le débat sur les moyens du financement à venir de nos retraites : augmentation de la durée de cotisation, report de l'âge de départ, augmentation des cotisations, etc.

C'est la question de la réforme paramétrique (on garde le même système, mais on joue sur des paramètres comme la durée de cotisation) de notre système de retraite.

- Mais il y a aussi la question d'un changement total de système de retraite, et notamment l'hypothèse du passage à un système par points ou par comptes notionnels, comme l'ont fait, avec plus ou moins de réussite, certains pays comme la Suède, l'Italie ou le Chili.

C'est la question de la réforme systémique, c'est-à-dire de l'architecture même de notre système de retraite : on fait table rase du système existant, et on le remplace par un autre.

Il ne faut pas confondre ces deux réformes. **L'urgence, c'est de pérenniser le financement de notre système de retraite, et c'est donc une réforme paramétrique, celle que le gouvernement est en train d'entreprendre, qu'il faut mettre en place.**

L'hypothèse d'une réforme systémique n'est pas à écarter car les systèmes à points ou à comptes notionnels présentent des avantages incontestables (lisibilité, justice, simplicité, liberté de carrière, etc.), mais une telle réforme ne résoudrait pas, à elle seule, le problème du déficit à venir de notre système de retraite, car :

- non seulement une réforme systémique ne permet pas de faire l'économie d'une réforme paramétrique (pour le dire simplement, ce n'est pas parce que l'on passera à un système par points qu'il ne faudra pas travailler plus longtemps) ;
- mais une telle réforme est également lourde et prendrait donc naturellement beaucoup de temps pour se mettre en place. Si, par exemple, on décidait qu'une telle réforme ne s'applique qu'aux futurs cotisants, alors ses effets mettraient cinquante ans à se faire sentir.

C'est donc en toute logique que le gouvernement entreprend aujourd'hui une réforme paramétrique de notre système de retraite.

G. Quel cadre pour une réforme paramétrique ?

Les différents leviers de la réforme

Il n'y a que trois leviers possibles, mais non exclusifs les uns des autres, pour rétablir l'équilibre du système de retraite par répartition :

- baisser le niveau des pensions,
- augmenter le niveau des cotisations,
- augmenter la durée d'activité.

Or, diminuer les prestations serait socialement injuste et augmenter le montant des cotisations pèserait lourdement sur l'économie. **Le levier à privilégier, c'est donc l'augmentation de la durée d'activité.**

Augmentation de la durée de cotisation ou report de l'âge légal de départ à la retraite ?

Pour cotiser plus longtemps, il existe deux solutions non exclusives l'une de l'autre :

- repousser l'âge légal de départ à la retraite (à 61, 62 ou 65 ans ?),
- augmenter le nombre de trimestres nécessaires à l'acquisition d'un taux plein.

Contrairement au fait de repousser l'âge légal, l'allongement de la durée de cotisation aurait peu d'impact à court terme. En effet, les salariés qui vont partir à la retraite dans les prochaines années sont entrés jeunes dans la vie active. C'est pourquoi, aujourd'hui, 70 % des hommes ont validé suffisamment de trimestres lorsqu'ils atteignent l'âge de 60 ans, voire même avant. Quant aux femmes, elles sont 45 % à avoir le nombre de trimestres requis à 60 ans pour liquider leur pension sans décote. En revanche, dans dix ans, l'augmentation de la durée de cotisation aura un véritable impact, car elle s'adressera à des cotisants rentrés plus tard sur le marché du travail.

Il semble donc que ce soit le fait de repousser l'âge de départ à la retraite qui soit le plus efficace à court terme, car cette mesure aurait pour conséquence d'obliger les salariés à partir plus tard et donc à cotiser plus longtemps, même s'ils ont déjà validé le nombre de trimestres suffisant pour bénéficier du taux plein. **Selon le Conseil d'orientation des retraites, en repoussant l'âge légal à 62 ans à l'horizon 2020, l'assurance vieillesse pourrait économiser chaque année 6,6 milliards d'euros.** Sur le long terme, l'augmentation du nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une pension à taux plein serait également très efficace.

D'autres sources de financement sont-elles envisageables ?

Enfin, certains proposent de trouver de nouvelles sources de financement pour nos retraites, en augmentant la CSG ou en taxant certains revenus financiers. De telles mesures reviendraient à créer de nouveaux impôts ou à augmenter les impôts existants, ce qui présente, et particulièrement en période de crise, le risque de freiner la compétitivité de nos entreprises, la reprise économique et l'emploi.

Il ne faut écarter aucune piste de réflexion. Mais, en même temps, **il faut bien garder à l'esprit que l'effet d'une hausse des cotisations sur l'emploi est négatif**, car augmenter les cotisations, c'est augmenter le coût du travail. Si hausse des cotisations il y a, elle devra être d'une importance raisonnable, de manière à ne pas peser sur la reprise économique et sur l'emploi.

En matière d'augmentation des cotisations, nos marges sont donc très limitées. Le taux de cotisation « retraite » est déjà l'un des plus élevés d'Europe (29 % des salaires, contre 18,5 % en Suède et 19 % en Allemagne). Toutes cotisations confondues, le niveau de cotisations est supérieur à 70 %.

Il pourrait cependant être nécessaire d'augmenter tel ou tel prélèvement pour des raisons d'équité. C'est une possibilité que le gouvernement n'exclut pas.

Mais faire croire que l'on règlera le problème des retraites en augmentant massivement les prélèvements, en particulier sur le capital ou « les riches », c'est mentir aux Français :

- l'impôt sur le revenu rapporte 50 milliards d'euros : si l'on augmentait les taux de 50 %, on n'aurait toujours pas suffisamment d'argent pour financer le seul déficit 2010 ;
- le bouclier fiscal représente un coût de 600 millions d'euros pour un déficit prévisionnel 2010 de 32 milliards d'euros : c'est plus de cinquante fois plus ;
- l'assiette de taxation des stock-options est de 2 milliards d'euros : même si on les taxait à 100 %, il resterait toujours 94 % du déficit en 2010, et 98 % en 2050.

H. La réforme doit rendre le système plus juste

La fin des différences entre public et privé ?

Il existe des différences importantes entre le mode de calcul des pensions du secteur privé et celui des pensions du secteur public. Les fonctionnaires bénéficient, en effet, d'un régime très spécial : leur pension n'est pas calculée sur les 25 meilleures années de leur carrière, mais seulement sur la rémunération des 6 derniers mois de leur activité.

La pension que touche un fonctionnaire à son départ à la retraite est, en effet, égale à 75 % de sa rémunération de fin de carrière (la moyenne des 6 derniers mois), sans les primes. Ces primes ont d'ailleurs une importance très variable, selon les différents métiers de la fonction publique. Le taux de prime peut atteindre 45 % du revenu total chez les douaniers, les policiers ou les infirmières, alors qu'il n'est que de 7 % du revenu total chez les enseignants du primaire, par exemple.

En plus de ce calcul favorable, on peut souligner le fait que les fonctionnaires, contrairement aux salariés du privé, connaissent bien à l'avance le montant de leur retraite et sont assurés de ce montant, et ont parfois la possibilité de partir à la retraite avant 60 ans : c'est le cas de certaines catégories de fonctionnaires ou des parents de trois enfants ou plus.

Mais il faut aussi reconnaître que ces « avantages » peuvent compenser certains inconvénients, comme des rémunérations souvent moins importantes que dans le secteur privé.

De même, la base de calcul de la pension (les six derniers mois) n'est pas toujours aussi favorable qu'il n'y paraît, puisqu'une partie importante des fonctionnaires voit leur salaire stagner les 10 ou 15 dernières années de leur carrière.

L'enjeu de la pénibilité : une retraite qui tient compte de l'espérance de vie ?

Aujourd'hui, c'est la pénibilité qui constitue un enjeu majeur de la réforme des retraites. La réforme de 2003 avait déjà pris en compte une dimension essentielle de l'équité de notre système de retraites : les carrières longues, c'est-à-dire les personnes ayant commencé à travailler très jeunes. La loi Fillon a en effet ouvert la possibilité aux assurés ayant commencé à travailler avant 16 ans et ayant validé au minimum 168 trimestres de partir en retraite au taux plein de 50% avant 60 ans. Ce dispositif a rencontré un réel succès et représente chaque année environ 100 000 départs à la retraite.

Si l'on veut que la réforme soit juste, c'est-à-dire que chacun reçoive une retraite en rapport avec ce qu'il a cotisé – ce que l'on appelle la « contributivité » –, alors il faut non seulement tenir compte du montant de chaque pension, mais aussi de sa durée. Or, les pensions étant des rentes viagères, c'est-à-dire des rentes distribuées jusqu'à la fin de la vie, c'est donc tout naturellement l'espérance de vie au moment du départ à la retraite qui détermine cette durée de perception des pensions.

Et l'espérance de vie à la retraite varie selon les professions. Selon que le métier exercé est manuel ou non, difficile physiquement ou psychologiquement, l'espérance de vie à 60 ans n'est pas la même. Il faut donc, si l'on veut être juste dans la réforme, tenir compte de ce critère et donc prendre en considération la pénibilité de chaque activité.

Il n'est pas facile de déterminer la pénibilité de chaque métier et de retenir un critère consensuel et efficace pour la mesurer. Même l'espérance de vie est un critère discutable, qui n'est d'ailleurs

pas facile à mesurer pour chaque activité de chaque branche. Dès lors, il semble qu'il appartient aux partenaires sociaux de définir les métiers ou activités, au sein de chaque branche, qui sont significativement pénibles.

La pénibilité, selon le rapport du député des Yvelines Jean-Frédéric Poisson, concerne aujourd'hui quatre catégories d'activités : le travail de nuit ou décalé ; l'exposition, dans le cadre de ses activités, à des produits dangereux ; le port de charges lourdes ; et enfin les postures répétitives. **Si les partenaires sociaux sont globalement d'accord sur le diagnostic, la question de la compensation entraîne de réelles divergences.** La plupart des employeurs estiment que les conditions de travail ne sont pas les seules responsables de la baisse de l'espérance de vie des salariés (il y a aussi le rythme de vie, l'alimentation...) et proposent donc une prise en compte de la pénibilité au cas par cas. Les syndicats, en revanche, souhaitent que le temps de vie sans travailler soit égal pour tous et exigent le maintien de départs anticipés pour certains métiers, prônant donc une compensation collective.

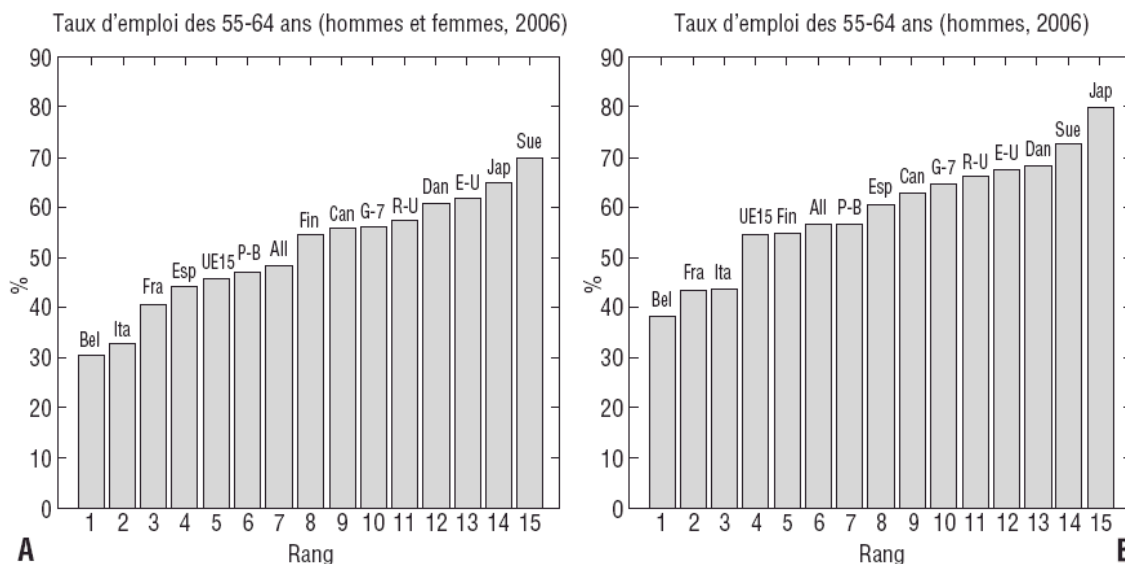
Notons enfin que, s'il est primordial de bien prendre en compte la pénibilité dans cette réforme, il est aussi important de prendre garde à ne pas recréer de « régimes spéciaux » sous prétexte de prendre en compte la pénibilité de chaque activité. Ce serait une incitation à ne pas améliorer les conditions de travail dans un certain nombre de secteurs.

I. La question de l'emploi des seniors

La question de l'emploi des seniors se pose, lorsque l'on parle de l'allongement de la durée de cotisations. En effet, à quoi bon demander aux Français de cotiser plus longtemps, si la plupart d'entre eux n'ont pas accès à l'emploi à la fin de leur carrière ?

Les tableaux ci-dessous montrent bien les mauvais résultats français en matière d'emploi des seniors.

Comparaison internationale du taux d'emploi des seniors (source : OCDE)



Avec un taux d'emploi de 38,2 % pour les 55-64 ans en 2008, la France se situe très en dessous de la moyenne européenne, qui s'établit à 42,5 %, et très loin de l'objectif communautaire, fixé à 50 % d'ici à 2010.

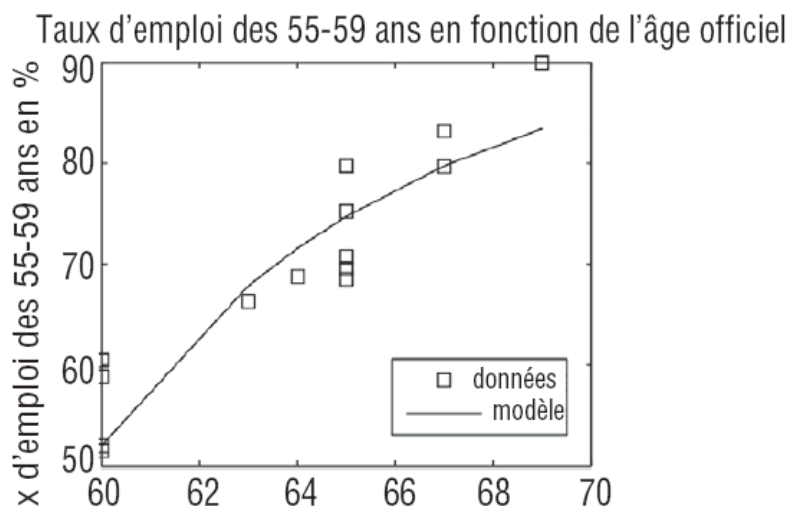
Mais il faut regarder les chiffres plus en détail pour mieux comprendre la situation de l'emploi des seniors dans notre pays : le taux d'emploi des 55-59 ans est de 56,3 %, ce qui est un peu au-dessus de la moyenne européenne, alors que le taux d'emploi des 60-64 ans n'est que de 16,3 %, ce qui est largement au-dessous de la moyenne européenne, qui se situe autour de 27 %.

C'est l'âge de départ à la retraite fixé à 60 ans qui est principalement la cause de ce phénomène. S'il faut bien avoir à l'esprit que l'augmentation de la durée de cotisation n'aura d'impact que si l'on favorise l'emploi des seniors, il est tout aussi nécessaire de comprendre que l'augmentation de l'âge de départ à la retraite favorisera considérablement l'emploi des seniors.

Le gouvernement n'a cessé d'encourager l'emploi des seniors en supprimant tous les verrous fiscaux, sociaux et réglementaires qui pénalisaient ceux qui voulaient continuer à travailler, et en autorisant le cumul emploi-retraites. Ainsi, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale contraint désormais les entreprises à mettre en place une gestion intelligente et prévisionnelle de leurs ressources humaines, en décourageant fiscalement le recours aux préretraites et en pénalisant les mises à la retraite d'office.

Mais, en matière d'emploi des seniors, le critère le plus décisif reste l'âge légal de départ à la retraite. S'il est difficile d'estimer précisément l'impact d'une hausse de 1, 2, 3 ou 5 ans de l'âge du départ à la retraite sur le taux d'emploi des seniors, on peut néanmoins affirmer que cet impact sera très positif.

L'étude du Centre pour la recherche économique et ses applications (Cepremap), *Pour une retraite choisie, L'Emploi des seniors*, de Hairault, Langot et Sopraseuth, confirme ce phénomène et montre bien le lien entre âge de départ à la retraite et emploi des seniors, comme le suggère le tableau ci-dessous.



J. Les enjeux d'une réforme du système

Une fois la réforme paramétrique achevée, le financement de notre système de retraite sera assuré. Mais cela ne signifie pas pour autant que notre système n'aura plus de défaut. Il faudra alors se poser la question de l'opportunité d'une réforme globale de notre système de retraite, qui consisterait à adopter un régime de retraite unique, à points ou à comptes notionnels.

Examinons, dès aujourd'hui, les avantages que présenterait un tel système :

La pérennisation de l'équilibre du système, car l'on passerait d'un régime à prestations définies à un régime à cotisations définies :

- avec un régime à cotisations définies, les cotisations et autres prélèvements obligatoires ne servent pas de variables d'ajustement pour réaliser l'équilibre de retraite du système budgétaire. Ce sont les droits à pension qui s'adaptent aux recettes et non l'inverse ;
- Le système s'auto-équilibre financièrement car le montant de la pension est calculé en fonction de l'espérance de vie. Concrètement, lorsqu'un individu liquide sa retraite, il convertit les points qu'il a accumulés au fur et à mesure de ses cotisations. La valeur de conversion de ses points, soit le montant en euros que vaut un point, est déterminée par son espérance de vie (calculée en fonction de son âge, mais aussi de la pénibilité de son métier), de telle sorte que le système ne soit jamais en déficit. Plus on prend sa retraite tard, plus l'espérance de vie à la retraite est faible, et donc plus le taux de conversion des points en euros doit être important.

Une meilleure lisibilité : aujourd'hui, le système est beaucoup trop complexe. Le passage à un régime unique, par points ou comptes notionnels clarifierait les choses.

Une meilleure contributivité et donc **plus de justice** : le montant de la pension serait proportionnel au montant total cotisé, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Plus d'équité entre les générations, car on n'emprunterait plus pour faire payer les retraites d'aujourd'hui à nos enfants, et plus d'équité au sein d'une même génération :

- **un régime unique pour tous, et un principe pour tous** : « À cotisations égales, droits égaux » ;
- **la pénibilité du travail** est prise en compte, car l'espérance de vie est prise en compte dans la conversion des points en rente.

Plus de liberté, car les régimes par points ou par comptes notionnels offrent la **liberté du choix entre le montant de la pension et le nombre d'années cotisées. Il n'y a plus l'impératif du taux plein, plus de barrière de l'âge légal de départ à la retraite.** Et ces régimes offrent également la liberté de choisir une carrière variée, de passer du public au privé et, inversement, de changer de secteur, tout en sachant ce que l'on cotise pour sa retraite.

Ces systèmes ne sont, bien entendu, pas incompatibles avec la solidarité envers les plus démunis. Ils doivent être complétés par un « minimum vieillesse ».

Le calendrier

Les concertations sur les retraites ont débuté avec les partenaires sociaux en avril 2010. Tous les sujets sont abordés, sans tabous. Les partis politiques sont également consultés par le gouvernement.

Le gouvernement prendra le temps la discussion, et un projet de loi sera déposé dans le courant du mois de septembre.

De son côté, l'UMP auditionne les partenaires sociaux au cours des mois d'avril et de mai. Des débats sont également organisés dans chaque fédération.

Une convention nationale du Mouvement populaire sur le thème de la réforme des retraites aura lieu à l'Assemblée nationale.

Lexique

Âge légal : pour les régimes de retraite, il s'agit de l'âge à partir duquel un assuré est en droit de demander sa retraite. Il est cependant possible, sous certaines conditions, de partir avant cet âge. On parle alors de départ anticipé.

COR : Conseil d'orientation des retraites. Créé en 2000, le Conseil d'orientation des retraites est une structure associant des parlementaires, des représentants des partenaires sociaux, des experts et des représentants de l'État. Il a pour mission essentielle d'assurer le suivi et l'expertise concertée permanente du système d'assurance vieillesse et de faire des propositions.

Compte notionnel : un régime en « comptes notionnels » permet de cumuler un « capital virtuel ». Il correspond à la somme de ses cotisations et est revalorisé chaque année en fonction du PIB ou de la masse salariale. Lors du départ en retraite, un coefficient est appliqué pour le convertir en pension, en reprenant l'espérance de vie de la génération à laquelle appartient l'assuré. Ce système est utilisé en Suède, par exemple.

Décote : il s'agit d'un coefficient de minoration appliqué à la pension d'un salarié qui décide de prendre sa retraite sans avoir cotisé assez longtemps pour atteindre la retraite à taux plein.

Minimum vieillesse : il est attribué aux personnes qui n'ont pas ou peu cotisé à un système d'assurance sociale et qui, de ce fait, ne bénéficient pas de la retraite de base. Il est accordé sans contrepartie de cotisations, mais soumis à conditions de revenus.

Régime complémentaire : le régime complémentaire est un système de régime de retraite obligatoire. Il complète le régime de base. Les régimes complémentaires les plus courants sont Arrco et Agirc. À ce régime complémentaire, s'ajoutent les régimes supplémentaires, que sont les différentes possibilités d'épargne retraite.

Régime général : le régime général des retraites comprend les retraites versées par la Sécurité sociale aux salariés du secteur privé.

Régimes par répartition : dans un régime par répartition, les actifs d'aujourd'hui paient les pensions des retraités d'aujourd'hui et les pensions des retraités de demain seront payées par les actifs de demain. Préparer les pensions de demain consiste donc à « investir » dans les générations d'actifs de demain (dans leur nombre et dans leur formation). Un régime par répartition met en avant la solidarité intergénérationnelle avec l'idée suivante : les actifs d'aujourd'hui paient la retraite de leurs aînés qui eux ont financé leur éducation. Par ailleurs, le bon fonctionnement d'un régime par répartition dépend du rapport entre le nombre d'actifs et le nombre de retraités. Les générations nombreuses sont donc privilégiées : par exemple, la génération du baby-boom n'a pas eu à consentir un effort important pour financer les pensions des retraités de l'époque (proportionnellement moins nombreux), mais elle va demander, en revanche, un effort important aux générations – moins nombreuses – qui vont financer ses pensions.

Régimes par capitalisation : dans un régime par capitalisation, les cotisations servent à acquérir des actifs dont les produits et la revente fournissent de quoi verser ultérieurement des rentes viagères aux retraités. Ce sont donc les cotisations des actifs d'aujourd'hui qui sont destinées à préparer les pensions futures. Le risque se situe ainsi au niveau des marchés financiers qui, certes,

sur le long terme, ont un rendement important, mais qui sont par définition instables et donc toujours susceptibles de s'effondrer. Après la crise financière que nous venons de connaître, on mesure donc le risque inhérent à tout régime de retraite par répartition.

Il ne faut pas opposer systématiquement régimes par capitalisation et régimes par répartition. En effet, ils ne sont pas exclusifs les uns des autres. Il existe, par exemple, des régimes de retraites complémentaires par capitalisation qui viennent se rajouter aux régimes de base par répartition.

Régimes spéciaux : les régimes spéciaux comprennent les retraites des fonctionnaires et salariés des entreprises publiques. Les personnels couverts par ces régimes sont les fonctionnaires des trois fonctions publiques : les agents d'EDF-Gaz de France, de la SNCF, de la RATP, des Mines et les ouvriers de l'État. Les régimes spéciaux comprennent également quelques catégories d'emploi telles que : l'Armée Française, les marins, les clercs de notaires, les ministres des cultes, les parlementaires...

Réversion : il s'agit de la pension dont peut bénéficier un ayant droit, à la suite du décès du bénéficiaire d'une pension de retraite. La pension de réversion peut être attribuée à un(e) veuf(ve) ou des orphelins.

Point : le point est l'unité de calcul de la retraite utilisé dans certains régimes tels, par exemple, les régimes complémentaires. Ces points sont obtenus par le biais des cotisations. Le montant de la retraite sera égal à la somme des points acquis, multipliée par la valeur du point au moment du départ en retraite.

Prestations définies/cotisations définies : les régimes de retraites à prestations définies s'engagent à verser des pensions indépendantes des rentrées et du patrimoine dont ils disposeront. La sécurité des revenus accordée aux retraités a pour contrepartie l'arbitraire des prélèvements sur les actifs ou le creusement des déficits. Les cotisations et autres prélèvements obligatoires constituent la variable d'ajustement du système.

Dans le cas des régimes à cotisations définies, en revanche, les cotisations et autres prélèvements obligatoires ne servent pas de variables d'ajustement pour réaliser l'équilibre de retraite du système budgétaire : ce sont les droits à pension qui s'adaptent aux recettes et non l'inverse.

Surcote : la surcote peut également être appelée coefficient de majoration. Elle est applicable aux fonctionnaires et aux salariés du privé qui, après 60 ans, continuent à travailler au-delà de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Le taux de la surcote est de 3 % par année de travail supplémentaire.

Taux plein : le taux plein de la retraite est obtenu lorsque le salarié a cotisé suffisamment d'années auprès du régime de retraite. Ce taux est de 50 % pour le salarié du privé et de 75 % pour le salarié du public.

Organiser une réunion-débat sur la réforme des retraites

Ce document a pour but de vous accompagner dans l'organisation de réunions-débats sur la réforme des retraites. Vous trouverez ci-dessous des conseils utiles et concrets pour toutes les phases de l'organisation d'une réunion-débat, qui vous permettront de remplir votre rôle d'organisateur dans les meilleures conditions.

Merci pour votre contribution à la grande campagne de consultation et d'information du Mouvement Populaire sur la réforme des retraites.

En amont de la réunion

Décidez du format de la réunion : réunion d'information avec les nouveaux adhérents, réunion traditionnelle de circonscription, réunion publique ouverte aux non-militants, dîner-débat ou café-débat, réunion d'appartement...

Trouvez une salle de taille adéquate et l'équipement nécessaire, selon les outils que vous utiliserez (sono, éclairage, micros, projecteur, lecteur DVD...).

Invitez des intervenants. Enrichissez votre réunion-débat, faites venir un orateur national. Dans le cadre de la campagne d'information du Mouvement Populaire sur la réforme des retraites, plusieurs parlementaires accompagnent Arnaud Robinet, secrétaire national en charge des Retraites.

Pour faire venir un orateur national, contactez **Emilie Bouix : ebouix@u-m-p.org**

ORATEURS UMP SUR LA RÉFORME DES RETRAITES

Étienne Blanc
Yves Bur
Isabelle Debré
Dominique Dord
Marie-Louise Fort

Claude Greff
Anne Grommerch
Pascale Gruny
Denis Jacquat
Dominique Leclerc

Richard Mallié
Damien Meslot
Dominique Paillé
Jean-Frédéric Poisson
Didier Quentin

Arnaud Robinet
Alain Vasselle

Si vous avez des questions supplémentaires sur le fond de la réforme, contactez le conseiller en charge du dossier, Clément Menet : **cmenet@u-m-p.org**

Lancez les invitations. Les débats s'adressent, bien entendu, aux adhérents, mais aussi aux sympathisants et à toute personne susceptible d'être intéressée par le sujet :

- diffusez l'invitation (par mail de préférence) auprès de vos adhérents ;
- placez l'information sur le site/blog de votre fédération, sur celui des Jeunes Populaires et des autres sites amis (par exemple, le site personnel d'un parlementaire ou d'un élu local) ;

- n'oubliez pas les réseaux sociaux type Facebook pour mobiliser vos amis et mettre en place une chaîne d'invitation ;
- demandez à chaque adhérent de venir avec un ami ;
- organisez une relance téléphonique ou par mail pour faire le point sur le nombre de personnes attendues.

Faites connaître la réunion-débat.

- Par des relais médiatiques :
 - envoyez une note aux rédactions des médias locaux : presse écrite, radio, photographes, télévision, Web, suivant l'ampleur et le format de la réunion ;
 - informez la presse suffisamment tôt et assurez-vous que votre information est bien connue ;
 - il conviendra de rappeler les rédactions pour faire un point sur la couverture médiatique de votre débat : en amont / pendant / après ;
 - créez-vous un fichier des journalistes invités, mentionnant ceux ayant répondu et ceux qui seront présents ;
- informez-nous impérativement de votre initiative, afin que nous donnions un écho supplémentaire à votre réunion, en la mentionnant dans l'agenda hebdomadaire envoyé tous les vendredis aux médias. **Contact : servicepresse@u-m-p.org**

Fixez le déroulé de la réunion (pas plus de 1h30).

Vous avez plusieurs options d'organisation :

1. Intervention longue d'une personnalité suivie des questions de la salle.
2. Questions/réponses entre la salle et l'intervenant, sans présentation préalable.
3. Questions/réponses entre l'intervenant et la salle par l'intermédiaire de questions posées dans une urne ou par mail quelques jours auparavant.

Vous pouvez aussi mixer ces trois options, mais il faut que votre déroulé soit clair. Évitez les discours trop longs, l'interactivité doit primer !

Proposez aux militants de vous envoyer leurs questions en amont par mail, afin de mieux organiser votre débat.

Prévoyez un stand « adhésions » pour les renouvellements et les nouvelles adhésions. Décorez le stand avec des affiches du président de la République, les différents tracts, les bulletins d'adhésions...

Prévoyez une personne pour prendre des photos et/ou filmer la réunion.

Il y a certainement un adhérent/sympathisant UMP de votre secteur, amateur de vidéo.

Proposez-lui de filmer la réunion et/ou de réaliser des interviews, et d'en assurer ensuite la diffusion sur Internet. Cela donnera encore plus d'écho à votre mobilisation.

Nous attirons votre attention sur le respect du droit à l'image.

Pensez à commander vos goodies à vendre ou à donner.

Tous les produits disponibles sont sur le site www.lemouvementpopulaire.fr

Prévoyez des bloc-notes pour que les participants puissent poser leurs questions.

Informez le siège de toutes les modalités pratiques pour que nous puissions vous aider.

Avant la réunion

Vérifiez que tout est prêt au moins une heure avant le début de la réunion, notamment sur les aspects techniques : micros, vidéos, éclairage...

Informez chacun du rôle qui sera le sien et organisez l'accueil des différents publics (intervenants, adhérents, invités, élus, presse).

Pendant la réunion

Veillez à commencer la réunion à l'heure.

Lancez la réunion avec la musique du Mouvement Populaire (« Ignite »).

Prévoyez un rapporteur pendant la réunion et pensez, en amont, à organiser les retombées de la réunion. Prenez note des principales questions, contributions et idées.

Introduisez le débat en vous présentant et en expliquant l'objectif du débat.

Précisez le déroulé de la réunion et sa durée.

Présentez les éventuels intervenants de façon synthétique. Vous êtes le garant du temps de prise de parole de chacun. Ne laissez pas le micro circuler de main en main : après chaque question, récupérez-le. Demandez à ce que les interventions soient courtes.

N'hésitez pas à utiliser les vidéos disponibles sur la page dédiée à la réforme des retraites sur le site du Mouvement Populaire (**www.lemouvementpopulaire.fr**) ; vous avez tout le loisir de les utiliser pendant des réunions politiques.

Pendant le débat, essayez d'aborder :

- les connaissances générales sur la réforme des retraites pour mieux l'expliquer ;
- les idées reçues sur ce sujet pour mieux les démonter ;
- les clichés médiatiques pour mieux les dépasser.

Concluez la réunion en rappelant à l'assistance qu'il est possible de continuer de débattre sur le site internet du Mouvement Populaire : www.lemouvementpopulaire.fr

La réunion doit être largement ouverte et organisée autour d'un véritable échange entre les intervenants et le public. Il faut éviter qu'elle ne tourne au débat entre experts.

Privilégiez les exemples concrets !

Après la réunion

Envoyez un communiqué de presse aux médias locaux avec les aboutissements de votre réunion. Pensez à y inclure des verbatims pour plus d'impact.

Rédigez une courte synthèse de la réunion, agrémentée de photos des vidéos prises pendant la réunion, sur le site/blog de votre fédération ou celui des Jeunes Populaires et autres sites amis (par exemple, le site personnel d'un parlementaire ou d'un élu local).

Diffusez cette synthèse de réunion sur Facebook et autres réseaux sociaux.

Adressez à l'UMP le compte-rendu de la réunion. Cela nous permettra de mieux connaître votre fédération, ainsi que d'alimenter le site Internet et de créer du buzz.

Et n'oubliez pas le site communautaire du Mouvement Populaire, Les Créateurs de possibles : www.lescreateursdepossibles.com

Pensez à y créer un « nécessaire » et à inviter votre réseau à soutenir votre action locale ou nationale.

Transmettez-nous vos photos/enregistrements : ils nous permettront d'enrichir les pages du site du Mouvement Populaire dédiées à la réforme des retraites.

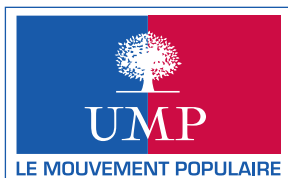
Prévoyez un « verre de l'amitié » pour poursuivre les échanges.

Pensez à envoyer un mot de remerciement aux participants de votre réunion.

Contact : Émilie Bouix. Par mail : ebouix@u-m-p.org ; ou par tél. : 01 40 76 60 48.

Les modèles

Invitation à une réunion



(Ville), le (jour et mois) 2010

Cher(ère, s) ami(e, s),

Dans le cadre de la réforme des retraites engagée par le président de la République, le Mouvement Populaire souhaite participer à l'effort de pédagogie que les Français sont en droit d'attendre sur un sujet aussi complexe qu'indispensable pour notre avenir et celui de nos enfants.

Pourquoi réformer? Quels sont les objectifs de la réforme? Quelle place pour l'emploi des seniors? Quelle prise en compte de la pénibilité? Comment garantir une réforme juste et efficace? Le Mouvement Populaire vous invite à débattre, à échanger, à proposer sur tous ces thèmes, à l'occasion d'une réunion publique.

Pour notre (ville, circonscription, département), cette réunion aura lieu le :

(jour et mois) 2010 – (XXhXX) à (ville)

(Salle des débats – adresse exacte)

Pour éclairer notre débat, nous aurons la chance d'accueillir :

(prénom, nom, fonction ou titre)

Je compte sur vous. Merci de bien vouloir me confirmer votre présence au (n° de téléphone) (ou par retour de mail). Ce débat est ouvert à tous. N'hésitez pas à inviter vos amis ou toutes les personnes qui pourraient être intéressées par ce débat.

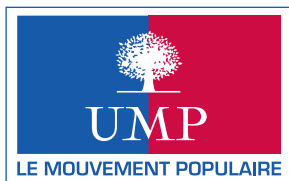
Bien sincèrement

(prénom et nom de l'organisateur)

(fonction)

(UMP, adresse, ville, téléphone, e-mail)

Le communiqué de presse



(Ville), le (jour et mois) 2010

Note aux rédactions

Réunion-débat sur « la réforme des retraites »

Dans le cadre de la réforme des retraites engagée par le président de la République et le gouvernement, le Mouvement Populaire participe à l'effort de pédagogie que les Français sont en droit d'attendre sur un sujet aussi complexe qu'indispensable pour leur avenir et celui de leurs enfants.

Pourquoi faut-il réformer notre système de retraite ? Quels sont les objectifs de cette réforme ? Comment garantir une réforme juste et efficace ? Quelle place pour l'emploi des seniors ? Quelle prise en compte de la pénibilité ?

L'UMP veut apporter un soutien populaire à cette réforme en permettant aux élus locaux, aux adhérents, aux sympathisants, ainsi qu'à tous les citoyens intéressés, d'échanger sur ce sujet.

Cette réunion-débat aura lieu le :

(jour et mois) 2010 – (XXhXX) à (ville)

(Salle des débats – adresse exacte)

En présence de :

(prénom, nom, fonction ou titre)

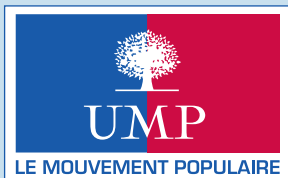
Accréditation obligatoire au (n° de téléphone et e-mail)

(prénom et nom de l'organisateur)

(fonction)

(UMP, adresse, ville, téléphone, e-mail)

Le compte rendu de la réunion-débat



FICHE COMPTE-RENDU

Informez-nous des principaux résultats de votre réunion-débat.

NOTRE OBJECTIF : relayer vos propositions et en faire l'écho au niveau national.

Retournez la fiche complétée à *Émilie Bouix* : ebouix@u-m-p.org

1. Combien de personnes ont assisté à la réunion ?
.....
2. Avez-vous recueilli de nouvelles adhésions à l'UMP ? Combien ?
.....
3. Quels étaient les intervenants nationaux présents à la réunion ?
.....
4. Quels étaient les intervenants locaux présents à la réunion ?
.....
5. Avez-vous utilisé la présentation Power Point ?
.....
6. Quelles sont les principales questions posées par le public ?
.....
7. Quelles sont les propositions majeures ressorties de cette réunion ?
.....
8. Quelles sont les principales critiques, réserves ou craintes évoquées par le public sur la réforme des retraites ?
.....
9. Avez-vous d'autres remarques ?
.....

Merci pour votre contribution !

Questions réponses

1. Les retraités actuels seront-ils concernés par la réforme des retraites ?

Non, la réforme ne concernera que les futurs retraités.

2. La réforme est-elle absolument nécessaire ?

Oui :

- dès aujourd'hui 1 retraite sur 10 n'est pas financée ; si nous ne faisons rien, ce sera 1 sur 6 en 2030 ;
- en 2050, le déficit prévu sera supérieur à 100 milliards d'euros par an (2010 : - 32 Mds d'euros ; 2020 : - 45 Mds d'euros ; 2030 : - 70 Mds d'euros).

3. La crise est-elle à l'origine de la situation de notre système de retraites ?

Non, c'est l'augmentation de l'espérance de vie et ses conséquences démographiques qui en sont à l'origine :

- en 2010, nous avons 16 millions de retraités ; ils seront 18 millions en 2020 et 22 millions en 2050 ;
- le ratio actifs/retraités se dégrade fortement :
 - 4 en 1960,
 - 1,8 en 2010,
 - 1,5 en 2020,
 - 1,2 en 2050.

4. La crise économique a-t-elle eu des conséquences sur notre système de retraite ?

La crise a accéléré le processus de déséquilibre de notre système de retraite :

- la chute des recettes des régimes de retraite, en raison de l'augmentation du chômage, fait que nous avons aujourd'hui le déficit que le COR prévoyait, dans ses dernières prévisions qui datent de 2007, pour l'année 2030 (1,6 point de PIB) ;
- de même, le déficit prévu pour 2030 (70 Mds d'euros) est celui qui était prévu pour 2050.

La crise a donc rapproché de **vingt ans les déficits de nos régimes de retraite**.

5. Pourrait-on éviter une réforme des retraites, si la croissance revenait ?

Non. Le COR a fait trois scénarios (selon le niveau de chômage et de progression de la productivité). Dans le meilleur des cas (chômage à 4,5 %, à compter de 2024, et croissance moyenne de la productivité de 1,8 %), le déficit sera de 56 milliards d'euros en 2030 et de 72 milliards d'euros en 2050, ce qui est considérable.

6. Qui soutient qu'il ne faut pas réformer notre régime de retraite ?

Personne. Tous les partenaires sociaux ont reconnu qu'il y avait un problème de déséquilibre financier majeur des retraites. Il y a désormais un consensus sur le fait qu'il faut agir.

7. Sommes-nous le seul pays touché par ce problème ?

- Non.** La plupart des pays européens ont été confrontés à ce problème et ont dû réformer leur système de retraite.
 - L'âge légal de la retraite à taux plein a souvent été repoussé : en Espagne, en Allemagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, il passera progressivement de 65 à 67 ans.

8. Est-ce que les pensions vont baisser ?

- Non.** Le COR montre que, contrairement à ce qui est parfois affirmé, le niveau moyen des pensions continuera de connaître une forte croissance dans les années qui viennent :
 - les pensions moyennes devraient connaître une augmentation de 20 % d'ici à 2030, en euros constants (c'est-à-dire en plus de l'inflation) ;
 - ce phénomène est en partie dû à ce que l'on appelle l'effet Noria, c'est-à-dire le fait que les nouveaux retraités ont souvent eu de meilleures carrières (notamment les femmes, dont le taux d'activité a augmenté).

9. Va-t-on augmenter les cotisations ou créer de nouveaux prélèvements ?

- C'est une possibilité que le gouvernement n'exclut pas. Il peut, en effet, être nécessaire d'augmenter tel ou tel prélèvement pour des raisons d'équité, dans le cadre de la réforme des retraites.
- Mais faire croire que l'on règlera le problème des retraites en augmentant massivement les prélèvements, en particulier sur le capital ou les « riches », c'est mentir aux Français :**
 - l'impôt sur le revenu rapporte 50 milliards d'euros : si l'on augmentait les taux de 50 %, on n'aurait toujours pas suffisamment d'argent pour financer le seul déficit 2010 ;
 - le bouclier fiscal représente un coût de 600 millions d'euros, pour un déficit prévisionnel 2010 de 32 milliards d'euros : c'est plus de cinquante fois plus ;
 - l'assiette de taxation des stock-options, c'est 2 milliards d'euros : même si on les taxait à 100 %, il resterait toujours 94 % du déficit en 2010, et 98 % en 2050.



Union pour un Mouvement Populaire

55, rue La Boétie 75384 Paris Cedex 08
Téléphone : 01 40 76 60 00 - Fax : 01 40 76 62 10

www.lemouvementpopulaire.fr