



RETRAITES

LE SYSTEME A POINTS : UNE LOTERIE

2 Français sur 3 sont opposés à la réforme des retraites que prépare le gouvernement, et 93 % d'entre eux refusent la baisse de leur pension. C'est pourtant ce qui est envisagé, avec le régime par points préconisé par E. Macron et construit par J.P. Delevoye. L'entrée de ce dernier au gouvernement démontre d'ailleurs que c'est bien un projet Macron-Delevoye qui est en route avec, pour seul objectif, de nouvelles économies budgétaires sur le dos du monde du travail.

Ce n'est sans doute pas par hasard que le gouvernement a choisi de poser le débat sur les retraites durant la période estivale, espérant peut-être bénéficier d'une « amnésie collective » de la population à la rentrée ... Toujours est-il qu'une telle information n'est pas passée inaperçue !

Au nom de « l'équité », personne ne sera épargné. Le système par points annoncé semble plutôt être injuste. Destiné à faire du profit sur le dos des salariés, il accélère la baisse des pensions (de 10 à 30%) et fait reculer l'âge d'accès à une retraite pleine et entière (64 ans voire 65 ans).

Revenons brièvement sur les valeurs initiales de base du système de retraite dans notre pays ... Il s'est construit sur une logique simple : « la retraite, c'est fait pour s'arrêter de travailler ». Et donc ainsi de faire en sorte que la pension soit une part du salaire permettant de maintenir le niveau de vie à la retraite. Il a été fondé sur la répartition, avec des cotisations, versées par les actifs au titre de l'assurance vieillesse, qui sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités. Ce système repose donc sur une forte solidarité entre générations.

Les mesures, réformes et accords successifs depuis la fin des années quatre-vingt ont programmé une redoutable baisse du niveau des pensions. Elles ont introduit une part de doute chez beaucoup de Français envers notre système de retraite.

Dans un régime à points, les pensions sont fonction des sommes cotisées sur l'intégralité de la carrière. Les cotisations sont converties en fonction de la valeur d'achat du point qui est réévaluée chaque année, et le plus souvent à la baisse. Les mauvaises années (les plus petits salaires, le temps partiel subi, les périodes de chômage ou de précarité ...) ne sont pas « neutralisées » comme dans les régimes par annuités.

On peut ainsi parler d'une double peine pour les femmes, les malades ou invalides, les jeunes précaires ou les privés d'emploi ! C'est aussi la suppression des dispositifs de départ anticipés liés à la pénibilité pour de nombreux travailleurs. Avec ce système, c'est aussi un

grand désavantage pour ceux dont l'espérance de vie est diminuée de par leurs conditions et rythmes de travail (pour exemple : 10 ans d'espérance de vie en moins pour les travailleurs de nuit ou en postes décalés ...).

La valeur de service du point permet de calculer la pension annuelle. Elle est modifiée chaque année. Le montant de la pension n'est connu qu'à la date de liquidation. Si on liquide ses droits avant un âge de référence, un coefficient de minoration est appliqué, réduisant le montant de la pension. En cas de liquidation tardive, un coefficient majorant peut augmenter la pension (4% à 5% par année). Ces coefficients sont les équivalents de la décote et de la surcote dans les régimes en annuités. Les pensions sont réévaluées chaque année, soit de la valeur de service du point, soit d'un coefficient de « revalorisation » spécifique, ou de dévalorisation devrait-on dire plus justement. Mais dans un système à points, aucune garantie ni visibilité sur les montants des pensions ne peuvent être envisagées, car la valeur du point au moment du départ à la retraite sera tributaire de la conjoncture économique et/ou démographique ; cela peut donc changer chaque année.

Le passage dans un système à points intégral représente un saut dans l'inconnu !

C'est la découverte du montant de la pension qui condamnera nombre de salariés à travailler au-delà de 62 ans ... à condition toutefois de ne pas se retrouver au chômage, et d'être en capacité de continuer à exercer un emploi.



Exemple de calcul :

Les cotisations sont « transformées » en points, qui ont une valeur d'achat. Si la valeur d'achat du point prévue est de 10 euros. Et si un salarié verse 8000 euros de cotisations, il cumulera donc 800 points (8000/10).

À la fin de sa carrière (43 ans prévus), le total des points accumulés est converti en euros via une « valeur de service ».

Le salarié totalisera 34 400 pts (800x43) à son départ en retraite.

Si l'on suit la formule : MONTANT DE LA PENSION ANNUELLE = TOTAL DES POINTS ACQUIS x VALEUR DE SERVICE

Pour une « valeur de service » proposée de 0.55 € par point : il aura droit à 34 400 x 0,55 = 18 920 € de pension annuelle (1576 €/mois).

Notre système actuel par répartition doit, certes, être amélioré pour prendre en compte la diversité et l'évolution du monde du travail actuel, mais à qui fera-t-on croire que ce qui a été créé à la Libération dans un pays ravagé et ruiné par la guerre devrait se traduire, aujourd'hui, par une régression sociale dans une des plus grandes puissances économiques du monde ?