

ALLONGEMENT DE LA DUREE D'ACTIVITE ET DE COTISATION

Le projet de loi repose sur un choix : allonger pour tous de manière équitable la durée d'activité et de cotisation pour assurer un haut niveau de retraites à l'horizon 2020 :

- durée de cotisation égale pour tous en 2008 : 40 ans ;
- règle de stabilisation du rapport vie active/retraite inscrit dans le projet de loi : augmentation de l'espérance de vie partagée 1/3 retraite, 2/3 vie active ;
- à partir de 2009, cette stabilisation amène la durée de cotisation à 41 ans en 2012 et à près de 42 ans en 2020 ;
- une commission indépendante permettra de valider tous les 5 ans la mise en oeuvre de la règle, sauf évolution majeure du contexte.

Ce choix est la seule manière de sauver le système par répartition sans augmenter de manière inconsidérée les prélèvements obligatoires affectés au financement des retraites, ce qui ferait peser un poids écrasant sur les générations futures.

Le droit de partir à la retraite à 60 ans est garanti. L'allongement de la durée de cotisation ne remet pas en cause ce droit :

La décote par année manquante dans le régime général passe de 10 % à 6 % à partir de 2009, précisément pour moins pénaliser ceux qui choisissent de partir avant d'avoir atteint le taux ;

Ouverture du droit au rachat de trimestres : 12 trimestres avant l'âge de 40 ans.

Chacun, dans le régime général comme dans la fonction publique, pourra liquider à 65 ans sa retraite sans décote, quelle que soit sa durée d'assurance. Pour les services actifs de la fonction publique, l'âge d'ouverture des droits sera maintenu à 55 ans : le taux plein, quelle que soit la durée d'assurance, sera donc garanti à 60 ans.

Les calculs du type « j'ai commencé à travailler à 27 ans, plus 41 ans de cotisation = retraite à 68 ans » n'ont donc aucun sens

TAUX DE REMPLACEMENT ET NIVEAU DES RETRAITES

Le taux de remplacement est le rapport entre le niveau de la pension versée au moment de la liquidation des droits à la retraite et le niveau du dernier revenu d'activité.

En aucun cas la réforme ne conduira à une baisse des pensions, chaque génération ayant un niveau de salaire, et donc de retraite, supérieur à la précédente. Un taux de remplacement de 66 % en 2020 donnera toujours un montant de pension beaucoup plus élevé qu'un taux de 78 % en 2000.

Pour la fonction publique

Le taux de liquidation actuel de 75 % est garanti pour toute carrière complète (40 ans de cotisation en 2008, 41 ans en 2012, près de 42 ans en 2020).

Il est parfaitement erroné d'afficher des baisses de 20 à 30 % dans la fonction publique, puisque le taux de remplacement se calcule toujours à carrière complète. Ces baisses tiennent pour acquis que les fonctionnaires partiront toujours à la retraite avant d'avoir atteint la durée d'assurance correspondant à une carrière complète.

Pour le régime général

Le projet de loi ne revient pas sur les réformes concernant le régime général de 1988 (revalorisation sur les prix des salaires reportés au compte) et de 1993 (passage aux 25 meilleures années). Il ne saurait également revenir sur les réformes des régimes complémentaires, gérés par les partenaires sociaux. L'ensemble de ces réformes, qu'aucun gouvernement n'a remis en cause quelle que soit la majorité, provoque une baisse des taux de remplacement dans le secteur privé par rapport à un niveau exceptionnellement élevé atteint dans les années 1990.

Par contre, le projet de loi permet deux avancées majeures pour garantir un haut niveau de retraite pour le régime général à l'horizon 2020 : il stoppe l'évolution négative pesant sur les salariés modestes et il écarte la dégradation inévitable du niveau des pensions si aucune réforme n'était engagée (50 % de diminution à l'horizon 2040 selon le Rapport 2001 du COR).

Dans l'hypothèse où le déficit prévu dans le régime général à l'horizon 2020 (15 milliards d'euros par an) serait entièrement financé par une baisse du niveau des pensions, l'impact de la réforme peut être mesuré selon les cas types du Rapport 2001 du COR :

Pour un salarié ayant effectué toute sa carrière au SMIC, le taux de remplacement actuel est de 81 %. Sans réforme, il tomberait à 60 % en 2020 : la réforme permet de fixer ce minimum à au moins 75 % en 2020 (ce qui représente une augmentation de 15 points, soit un peu plus de 25 %)

Pour un salarié moyen non cadre (ARRCO), le taux de remplacement actuel est de 84 %. Sans réforme, il tomberait à 61 % en 2020 : la réforme permet de fixer ce minimum à 71 % en 2020 (ce qui représente une augmentation de 10 points, soit un peu plus de 15 %) ;

Pour un salarié moyen cadre (ARRCO-AGIRC), le taux de remplacement actuel est de 75 %. Sans réforme, il tomberait à 52 % en 2020 : la réforme permet de fixer ce minimum à 62 % en 2020 (ce qui représente une augmentation de 10 points, soit un peu plus de 19 %).

LES MESURES DE SURCOTE ET DE DECOTE

Aujourd'hui, seule existe une décote très pénalisante dans le régime général. Ceux qui désirent prolonger leur activité au delà de 60 ans n'en tirent aucun bénéfice sur leur pension de base. Tout en garantissant le droit au départ à la retraite à 60 ans, le projet de loi introduit une innovation importante avec un dispositif de décote et de surcote autour de cet âge pivot.

Ce dispositif, harmonisé entre la fonction publique et le régime général, offrira à chacun une marge de choix permettant de déterminer les modalités de son départ à la retraite avec deux objectifs : récompenser ceux qui décident de prolonger leur activité (surcote) et inciter à retarder l'âge de départ à la retraite (décote).

Dans le régime général

Une surcote de 3 % par annuité entre 60 et 65 ans est introduite dès 2004 pour les trimestres réalisés à compter de la réforme.

A titre d'exemple, un salarié de 60 ans ayant cotisé 40 ans en 2008 et choisissant de différer son départ à la retraite jusqu'à 65 ans, verra le niveau de sa pension de base revalorisée de 15 %.

Actuellement très pénalisante, la décote dans le régime général est ramenée de 10 % par annuité manquante entre 60 et 65 ans à 6 % à partir de 2009.

A titre d'exemple, un salarié choisissant de partir à la retraite à 60 ans en 2013 avec 39 années de cotisation, verra sa décote réduite de 20 à 12 % de sa pension de base.

Pour un départ à la retraite à 65 ans, aucune décote ne sera comptée quelle que soit la durée de cotisation.

Dans la fonction publique

Les fonctionnaires qui choisiront de rester en service au delà de l'âge d'ouverture des droits à la retraite et de la limite d'assurance tous régimes (40 ans en 2008) pourront augmenter leur pension en bénéficiant d'une surcote correspondant à 3 % par annuité supplémentaire, dans la limite de 5 ans. C'est la même surcote que dans le régime général.

Pour les encourager à retarder l'âge de départ en retraite, une décote est introduite avec un taux de 3 % par annuité en 2008 pour atteindre 6 % en 2013, dans la limite de 5 ans. Cette introduction se fera très progressivement, dans la mesure où ce coefficient s'annulera s'ils liquident leur retraite, quelle que soit la durée d'assurance : à 61 ans en 2004, à 62 ans en 2008, à 63 ans en 2012, à 64 ans en 2016, à 65 ans en 2020. Pour un départ à la retraite à 65 ans, aucune décote ne sera comptée et la retraite sera touchée à taux plein, quelle que soit la durée de cotisation. La réforme respecte l'existence des services actifs de la fonction publique (ouverture des droits à 50 ou 55 ans) : pour ces derniers, la même progressivité s'appliquera, mais aucune décote ne sera comptée dès la limite d'âge de 55 ou 60 ans.