

L'histoire des retraites est une longue histoire complexe du fait de la diversité des statuts, des branches d'activité, des professions différentes, des mutations économiques, technologiques. En voici quelques extraits :

❖ En 1670, sous Colbert, le premier régime de retraite naît en France (pour la marine de guerre). C'est un fonds de retraite des marins financé par une cotisation prélevée sur la solde des Officiers. Sous l'influence de la Révolution, en 1790 la caisse de retraite des fonctionnaires de l'Etat est créée. En 1791, l'épargne individuelle est considérée comme source principale de protection sociale, mais l'épargne prévoyance collective est déjà recherchée, ayant l'avantage de répartir les risques sur l'ensemble des participants. La mutualité prolonge l'effort des anciennes corporations.

❖ Lors de la création de la Compagnie des Chemins de fer, la loi du 9 juin 1853 organise un régime de pension par répartition des fonctionnaires géré par l'État, fixe l'âge normal de départ à la retraite à 60 ans et à 55 ans pour les travaux pénibles. Les bénéficiaires d'institutions de sont les fonctionnaires civils et les personnels militaires, les marins du commerce et de la pêche ainsi que les comédiens du Théâtre Français, les agents de la Banque de France et de l'Imprimerie Nationale

❖ L'idée d'un droit à la retraite pour toutes les salarié.es arrive avec la loi du 5 avril 1910 créant les R.O.P. (Retraites ouvrières et paysannes). Il s'agit là de la 1ère tentative d'un régime général obligatoire pour les salarié.es agricoles et non agricoles.

La loi du 21 mars 1928 ont institué un statut commun à l'ensemble des ouvrier.es de l'Etat et doté ceux/celles -ci d'un régime spécifique de retraite FSPOEIE (Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat).

La Loi du 30 avril 1930 modifiant les textes de 1928, crée le premier régime d'assurance vieillesse obligatoire pour tous les salarié.es dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 15.000 Frs de l'époque. C'était un régime mixte de capitalisation et de répartition. La durée d'assurance était de 5 ans pour une rente, de 15 ans pour une pension proportionnelle et de 30 ans pour une pension entière (1.7.30 / 1.7.60). La pension était calculée sur le salaire moyen de l'ensemble de la carrière. La rente capitalisée s'ajoutant à la pension. Exemple de calcul : SAM (Salaire Annuel Moyen) des 10 dernières années X 20% (à 60ans) x 15/30èmes (pour 15 ans d'assurance au 17 1945).

En même temps que le passage au système intégral de répartition (provisoire), le législateur (sous Pétain) instituait par la Loi du 14 mars 1941 l'Allocation aux Vieux travailleurs salarié.es (notion d'assistance, donc récupération possible sur la succession, lorsque l'actif net dépassait 40 000 Frs) pour venir en aide aux anciens salarié.es dépourvus de ressources et non couverts par le régime des A.S.

❖ **Le 4 octobre 1945, l'ordonnance n° 45-2250 spécifie : « il est institué une organisation de la Sécurité Sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent... ».** L'ordonnance du 19 octobre 1945 définit le cadre de cette protection « plan initialement conçu comme devant s'appliquer à l'ensemble de la population, notamment en ce qui concerne la couverture du risque vieillesse... ». Pour les retraites, la répartition est source de solidarité entre les générations : « **les cotisations des actifs servent à payer immédiatement les retraites, tout en leur ouvrant des droits pour leur future retraite** ». **L'âge de la retraite prévu par l'ordonnance de 1945 est 60 ans.** La pension proportionnelle est acquise avec 15 ans de cotisations soit 15/30ème de pension entière, à raison de 40 % d'un plafond. L'ordonnance n° 45-993 du 17 mai 1945 crée la Caisse Nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) qui couvre les risques vieillesse et invalidité des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. C'est un régime spécial de retraite

❖ En 1947, sont créées les retraites complémentaires pour les cadres du commerce et de l'Industrie. En 1949, le régime de retraite des agent.es non titulaires de l'Etat est créé, qui deviendra l'IRCANTEC en 1971. En 1952, il est créé le régime de non salarié.es de l'agriculture. En 1972, la durée de cotisation passe de 30 à 37 ans 1/2 pour bénéficier d'une pension entière

- ❖ **En 1981, l'âge de la retraite est à 60 ans, au lieu de 65 ans au taux plein de 50%, pour 37 ans et demi de cotisations** dans un ou plusieurs régimes de base. Les partenaires sociaux décident d'harmoniser les régimes complémentaires sur les mêmes bases.
- ❖ Dès 1993, le SAM (Salaire Annuel Moyen) n'est plus calculé sur les dix meilleures années mais sur 11 en 1994, 12 en 1995, 19 en 2002 pour arriver à 25 en 2008. La durée de cotisation passe de 37 ans 1/2 à 40 ans.
- ❖ En 1995, la réforme Juppé prévoit de réformer les régimes de retraite des fonctionnaires et les régimes spéciaux des salarié.es des entreprises publiques (SNCF, RATP, EDF-GDF...) et veut étendre les règles de calcul du secteur privé au secteur public. Mais, face à l'ampleur du mouvement social, le gouvernement retire son projet.
- ❖ En 1999, le rapport Charpin « L'avenir de nos retraites » propose d'allonger d'un trimestre par génération la durée d'assurance nécessaire pour avoir le taux plein de retraite et ainsi atteindre, au terme de la réforme en 2019, 170 trimestres.
- ❖ En 2000, le rapport Taddei, « Retraites choisies et retraites progressives », propose la cessation progressive du financement des plans de préretraites, l'instauration d'une préretraite choisie progressive permettant de cumuler un demi-salaire et une demi-retraite jusqu'à l'âge de 70 ans.
- ❖ Le 18 avril 2003, la réforme des retraites par François Fillon, Premier ministre, déclenche la protestation des syndicats. Mi-mai 2003, la CFDT et la CGC décident de signer un accord. La loi aligne progressivement le régime des fonctionnaires sur le régime général pour la durée de cotisation permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein. À partir de 2009, la durée de cotisation augmente d'un trimestre par an jusqu'en 2012. La loi introduit un système de décote et de surcote.
- ❖ **En 2008, les pensions de retraite des salarié.es du privé sont calculées sur les 25 meilleures années de leur carrière. Un énième plan gouvernemental entérine l'allongement progressif de la durée de cotisation à 41 ans.** Nous avons aussi la réforme des régimes spéciaux de retraite des personnels de l'Opéra de Paris, de la Comédie française, des Industries Electriques et Gazières, de la SNCF, de la RATP et des clercs et employés de notaire. Il s'agit d'un alignement progressif de la durée de cotisation à 40 ans d'ici à 2012
- ❖ En 2009, on trouve la libéralisation du cumul emploi-retraite pour les assurés ayant une retraite complète, la hausse de la surcote à 5% par an, confirmation de l'allongement progressif à 41 ans de la durée nécessaire pour avoir le taux plein de retraite, report à 70 ans de l'âge de mise à la retraite d'office
- ❖ La loi du 9 novembre 2010 (réforme Woerth) comporte, des mesures liées à l'âge légal de départ, âge de liquidation à taux plein, ... ainsi que des dispositions relatives à la prise en compte de la pénibilité et des interruptions de carrière (maternité, chômage, etc.).
- ❖ **En décembre 2012, la loi de financement de la sécurité sociale accélère la réforme des retraites de 2010 : l'âge légal de départ à la retraite et l'âge d'obtention automatique de la retraite à taux plein passent respectivement à 62 et 67 ans dès 2017, au lieu de 2018.**
- ❖ En 2014, la loi inscrit dans la durée le principe de l'allongement au fil des générations de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein. Cette durée est relevée d'un trimestre tous les trois ans de 2020 à 2035 pour atteindre 172 trimestres (43 ans) pour les générations 1973 et suivantes.
- ❖ En 2019, Macron présente sa réforme par points. Elle sera adoptée par 49.3 (déjà), et fera face à des manifestations nombreuses avec une forte opposition. Elle sera finalement retirée sous l'effet du COVID

Et en 2023, Macron nous prépare quoi ?

En 2019, il présentait sa réforme sous l'angle prétendument au nom de l'équité avec l'instauration d'un régime par points, et non une réforme paramétrique.

En 2022, ce qu'il refusait fermement, à savoir une réforme paramétrique, soit reculer l'âge de départ pour faire des économies est le fil d'aplomb de Macron II, avec un report de l'âge de départ à la retraite à 65 ans.

... mais que dit le COR (conseil d'orientation des retraites créé en 2000) ?

Dans son rapport 2022, le COR signale que c'est la part des dépenses de retraites dans le PIB qui constitue « un indicateur déterminant pour évaluer la soutenabilité financière du système de retraite. » Or il indique clairement que **les dépenses de retraite sont dans une dynamique sous contrôle. Il souligne que malgré le vieillissement progressif de la population, la part des dépenses de retraites dans la richesse nationale serait stable ou en diminution jusqu'en 2070**, ce qui, note-t-il, « peut sembler contre-intuitif » du fait du vieillissement démographique.

Dans la réalité, on assiste à un décrochage des pensions et des niveaux de vie des retraité.es par rapport aux actif.ves, résultat des réformes passées !

Après un excédent imprévu en 2021 et 2022, le système enregistrerait jusqu'en 2032 un déficit évalué entre 0,5 et 0,8 point de PIB en fonction des scénarios. Ce déficit est minime. Pour mémoire, les réserves totales du système de retraite s'élèvent à 8,3 % du PIB.

Jusqu'en 2027, le déficit anticipé provient essentiellement de la baisse des ressources de cotisations dans le PIB. **Cette baisse est due à une quasi-stabilité de la masse des rémunérations des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, résultant du gel du point d'indice et des embauches**; comme le taux de cotisation de cette fonction publique est supérieur à celle du privé, ces mesures induisent un effet négatif sur la part des ressources dans le PIB ! Le COR le signale (page 101) en pointant le paradoxe de ces mesures dites de « maîtrise de la masse salariale publique » avec leur traduction par une dégradation du solde des retraites !

La réduction du déficit public se faisant au détriment du déficit des retraites.

La retraite à 65 ans serait une régression pour de nombreuses personnes et une injustice

Ce sera un recul progressif de 4 mois par an, aboutissant à 65 ans en 2031. Elle s'appliquerait dès 2023 et concernerait les personnes qui peuvent prétendre à un départ en retraite l'an prochain (génération 1961). Cette mesure injuste ignore la situation précaire de nombreuses personnes entre la fin de l'emploi et la liquidation de la retraite, situation qui s'allongerait donc. Le COR rappelle qu'une proportion des assuré-es passe par des périodes de chômage ou d'inactivité entre leur sortie définitive du marché du travail et leur départ à la retraite. Ainsi selon la Drees, 32 % des personnes de la génération née en 1950 n'étaient plus en emploi l'année précédant leur retraite, ce chiffre étant plus élevé pour les femmes (37 %) que pour les hommes (28 %). Ces personnes hors emploi étaient au chômage (pour la moitié environ d'entre elles), en inactivité, maladie ou invalidité. Et 23 % des personnes ni en emploi, ni en retraite n'ont aucun revenu personnel ou minimum social, car vivant avec une personne qui a un revenu, et donc dépendant d'elle.

De nombreux métiers sont pénibles et usants, l'intensification du travail depuis plusieurs décennies a alourdi la charge mentale pesant sur de nombreuses catégories de salarié-es, qui attendent de plus en plus la retraite avec impatience. De plus, près d'un tiers (30 %) des personnes âgées de 55 à 69 ans sont déjà concernées par des limitations d'activité. Cette proportion est légèrement plus forte pour les femmes. Une période de retraite en bonne santé, attente légitime après la vie professionnelle, est donc déjà compromise pour toutes ces personnes. Quelle en serait l'évolution après un recul à 65 ans de l'âge légal ?

... et pour les Femmes plus particulièrement ?

Les hypothèses de population active du COR reprennent celles de l'Insee, qui projettent la fin de la progression du taux d'activité des femmes, qui stagnerait jusqu'à 2070 à son niveau actuel (à l'exception de la tranche d'âge des plus de 55 ans pour laquelle une hausse est anticipée, injonction à l'emploi des seniors oblige). Cela traduit l'inégalité en matière d'accès à l'emploi, qui apparaît donc pérennisée pour les décennies futures. De plus, la part totale des femmes dans la population active, qui progressait jusqu'à présent, aurait atteint son maximum en 2021 (48,9 %) et elle diminuerait ensuite.

Avoir un emploi (de qualité) est le souhait majoritaire des femmes...

C'est la condition de leur autonomie financière, de leur émancipation. Mais outre les inégalités persistantes de salaires et la précarité de nombreux métiers féminisés, elles sont confrontées à l'insuffisance de services d'accueil de la petite enfance. En 2019, la France ne se situe qu'au 20ème rang des 38 pays de l'OCDE pour le taux d'emploi des femmes. Rien ne justifie que les femmes soient moins nombreuses au sein de la population active que les hommes, ni que l'emploi à temps partiel soit majoritairement féminin.

L'égalité des femmes et des hommes en matière d'emploi serait très bénéfique notamment pour le financement des retraites.

En 2020, la pension moyenne de droit direct (sans la réversion) de l'ensemble des femmes retraitées ne représente que 59,8 % de celle des hommes (Drees 2022). En considérant les seules carrières complètes, la pension des femmes ne représente que 73,5 % de celles des hommes (COR page 150). À noter que les inégalités sont moins fortes dans la fonction publique. Les inégalités des pensions entre femmes et hommes résultent des inégalités de salaire et de durée de carrière, mais aussi liées au calcul de la pension qui pénalise les carrières courtes et les temps partiels.

Pour le SNU-FSU, Il est possible d'améliorer le système en stoppant la régression actuelle, en le rendant plus juste et en réduisant les inégalités !

❖ Si les retraites se sont améliorées jusqu'aux années 1980, c'est grâce au partage de la richesse produite et des gains de productivité. Pour le SNU, on ne revient pas 40 ans en arrière ! il n'y a jamais eu autant de riches « riches », et autant de pauvres « pauvres ». Il est urgent de répartir la richesse autrement.

❖ La réduction du temps de travail est un des symboles du progrès social, avec les réductions sur la journée, sur la semaine, sur l'année et sur l'ensemble de la vie. Pour le SNU, la réduction du temps de travail à 32h à salaire égal est une nécessité, comme le retour à un âge de départ à 60 ans. Travailler moins, et mieux, pour travailler toustes.

❖ La diminution générale du temps de travail est également un moyen pour permettre de partager les tâches domestiques et parentales au sein d'un couple, et éviter de passer à temps partiel ou même de se retirer de l'emploi pour s'occuper du foyer et des enfants

❖ Cette amélioration de l'activité induira automatiquement un accroissement des cotisations au bénéfice entre aux caisses de retraite, tout comme l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes, la revalorisation des métiers fortement féminisés.

L'unité syndicale est là pour dire NON à l'allongement de la durée de cotisation comme au report de l'âge légal de départ à la retraite, situation inconnue depuis la réforme 2010.

**Alors en janvier, je dis OUI aux mobilisations
pour nos conquies sociaux, pour nos retraites**