

# Retraites : Allongement de la durée ou baisse du montant de la retraite ?

Le régime de retraite traditionnel repose sur le principe de la solidarité transgénérationnelle, les actifs payant les pensions des retraités. Un schéma qui fonctionne grâce à la supériorité numérique des actifs, qui permet de répartir le poids des pensions. Or, partout en Europe, l'allongement de la vie et le départ à la retraite de la génération papy-boom réduisent considérablement le ratio du nombre d'actifs par retraité.

L'allongement de la durée de 40 à 41 ans va t-il résoudre le problème des retraites ?

## Quelles conséquences pour le salarié ?

## Comparaison avec l'Europe

Deux spécificités de la France renforcent l'impact démographique du papy-boom : son faible taux d'emploi des seniors et l'âge précoce de départ à la retraite des salariés.

Parmi les pays de l'Union européenne, la France est un mauvais élève en termes d'emploi des plus de 55 ans, avec seulement 37,9 % des travailleurs âgés de 55 à 64 ans en activité. L'Hexagone connaît en outre une nette déperdition entre la classe des 55-59 ans et celle des 60-64 ans, où le taux d'emploi tombe à 13,4 %. L'âge moyen de sortie du marché du travail y est de 58,8 ans contre 60,9 ans pour l'Union européenne (25 pays) Source Eurostat 2005.

Pays	Âge moyen de sortie du travail	Taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans
Islande	66,3	84,3
Irlande	64,1	51,6
Suède	63,7	69,4
Norvège	63,1	65,5
Portugal	63,1	50,5
Roumanie	63,0	39,4
Royaume-Uni	62,6	56,9
Suisse	62,5	65,0
Espagne	62,4	43,1
Lettonie	62,1	49,5
Finlande	61,7	52,7
Grèce	61,7	41,6
Estonie	61,7	56,1
Pays-Bas	61,5	46,1
Danemark	60,9	59,5
République Tchèque	60,6	44,5
Belgique	60,6	31,8
Bulgarie	60,2	34,7

Italie	59,7	31,4
Pologne	59,5	27,2
Luxembourg	59,4	31,7
France	58,8	37,9
Allemagne	NC	45,4
		Source : Eurostat / 2005

Comme le montre ce tableau l'âge moyen du départ à la retraite en France n'était que de 58,8 ans en 2005, (il serait de 57,5 ans actuellement) mais seulement 37,9% des salariés de plus de 55 ans ont encore un emploi.

Allonger d'un an la durée de cotisation ne permettra pas de combler le déficit des caisses de retraite, conserver dans l'entreprise les seniors âgés de plus de 55 ans doit être la priorité de la réforme.

Quelles conséquences pour les 62,1% de salariés qui n'ont plus d'emploi après 55 ans ?

Pour analyser ces conséquences quelques rappels sur le mode de calcul des retraites.

### **Combien la France compte-t-elle de retraités ?**

Au 31 décembre 2005, on en estimait le nombre à 13,5 millions.

### **Combien Touchent ils en moyenne ?**

En 2005, le montant mensuel moyen de la pension s'établissait à 1 044 euros par personne, mais ce chiffre cache de fortes disparités. En outre, plus de 500 000 retraités ne touchent que le minimum vieillesse, soit 621 euros par mois pour une personne seule au 1er janvier 2007.

### **Un salaire moyen revu à la baisse**

Avant 1994, le salaire moyen était calculé sur vos dix meilleures années.

Dorénavant, cette durée ne cesse d'augmenter. Elle atteint 25 années pour les assurés nés en 1948.

Des effets directs sur le montant des pensions.

En effet, plus la base de calcul est large plus le risque existe d'intégrer dans la moyenne de mauvaises années.

C'est d'autant plus sensible pour les personnes qui ont vécu des aléas au cours de leur carrière.

Ainsi, même si une période de chômage peut donner droit, sous certaines conditions, à une validation de trimestres (Chômage hors période de carence – Maladie - Maternité - le trimestre au cours duquel est survenu l'accouchement est assimilé pour la mère à un trimestre d'assurance pour la retraite), aucun salaire ne s'y rapporte.

Pour trouver le nombre requis d'années, il faut donc désormais remonter plus loin dans le temps avec le risque de tomber sur des salaires moins importants de début de carrière. Au final, la moyenne retenue sera forcément plus modeste.

## **Pour toucher une retraite CNAV à taux plein, il faut faire le plein de trimestres.**

Le montant de votre retraite va dépendre, entre autres, de votre durée d'assurance au régime général, c'est-à-dire du nombre de trimestres que vous avez engrangés. Actuellement, l'idéal est de pouvoir partir avec 160 trimestres en poche, demain il faudra au moins 164 trimestres.

Pour calculer votre nombre de trimestres, votre Caisse de retraite va faire la somme : des trimestres cotisés, assimilés, rachetés et des trimestres de majoration d'assurance.

Depuis 1972, il suffit de cotiser, au cours d'une année civile, sur un salaire équivalent à 200 heures de Smic horaire (valeur au 1er janvier) pour valider un trimestre.

Le montant net de la retraite CNAV pour un salarié dont le revenu est supérieur ou égal au plafond sécurité sociale est aujourd'hui de 1103 ,40 €

## **Des retraites complémentaires liées au nombre de trimestres cotisés au régime de base**

Si vous avez droit à une retraite à taux plein dans le régime général, vos retraites complémentaires seront versées sans abattements.

La totalité des points que vous avez accumulés au cours de votre carrière de salarié sera multipliée par la valeur du point de retraite :1,1480 € par an, à l'ARRCO, depuis le 1er avril 2007 ,0,4073 € à l'AGIRC.

Exemple :Paul a accumulé 6 200 points à l'ARRCO et 18 000 points à l'AGIRC. Il recevra par trimestre: 1 779,40 € de l'ARRCO et 1 832,85 € de l'AGIRC, soit au total 3 612,25 €

Par contre, si vous ne pouvez prétendre à une retraite à taux plein (50%) dans le régime de base, vos retraites complémentaires seront minorées par application d'un coefficient variable soit en fonction de votre âge, soit en fonction du nombre de trimestres manquants pour atteindre 160 trimestres. La solution la plus favorable sera alors retenue.

**Mais, attention, les minorations de vos retraites de base et complémentaires seront définitives !**

### **Un exemple pour comprendre**

Julie est née le 06/01/1945. Elle voudrait prendre sa retraite à compter du 1er mars 2008. Elle aura alors 156 trimestres d'assurance au régime général.

Il lui manquera :

- pour atteindre 65 ans : 1 an et 11 mois soit 7 trimestres et 2 mois, arrondi à 8 trimestres.

- pour atteindre 160 trimestres : 4 trimestres.

C'est le deuxième calcul, plus favorable pour elle, qui sera retenu.

Le taux de la minoration en fonction de son année de naissance (assurés nés en 1945) est égal à 1,125 point par trimestre.

Pour 4 trimestres :  $4 \times 1,125 = 4,5$

Le taux minoré de sa pension sera donc :  $50 - 4,5 = 45,5\%$ .

### Ci dessous le taux appliqué si vous êtes nés après 1952

Trimestres manquants	Taux	Trimestres manquants	Taux
1	49,375%	11	43,125%
2	48,75%	12	42,50%
3	48,125%	13	41,875%
4	47,50%	14	41,25%
5	46,875%	15	40,625%
6	46,25%	16	40%
7	45,625%	17	39,375%
8	45%	18	38,75%
9	44,375%	19	38,125%
10	43,75%	20	37,50%

### Conclusions

Une personne née en 1952 ayant commencé à travailler à 20 ans, **sans interruption** qui prendrait sa retraite à 57,5 ans âge moyen des départs à la retraite actuellement verrait sa retraite ramenée de 50% à 43,75% avec 40 ans comme durée légale de cotisations et à seulement 41,25% avec 41 ans comme durée légale soit une décote de 2,5% supplémentaire.

Les jeunes entrant de plus en plus tard en activité quelles retraites pourront ils espérer ? Sans compter que pour acquérir un point de retraite complémentaire ou de retraite cadre, l'assiette de cotisation ne cesse d'augmenter !.

L'assiette pour obtenir un point ARRCO est passée de 148,68 € en 2002 à 162,83 € en 2006 soit une augmentation de 9,5 %.

L'urgence est donc de revoir le mode de financement des retraites, le retour au plein emploi des seniors et non l'allongement de la durée qui ne fera que diminuer le montant des retraites versées.

### Comment inciter les entreprises à garder leurs salariés jusqu'à l'âge légal de la retraite

La loi Delalande qui visait à encourager l'embauche des seniors dans les entreprises a été un échec ? Cette loi consistait à pénaliser les entreprises qui licenciaient des seniors en versant une taxe aux Assédics en fonction de l'âge du salarié licencié. L'inconvénient c'est que les entreprises hésitaient d'embaucher des seniors.

Une première solution plus simple pourrait consister à imposer aux sociétés qui licencient et qui réalisent des bénéfices de verser 5 années de cotisations sociales, car il n'y a aucune raison pour que la collectivité supporte le coût des restructurations des sociétés qui font des bénéfices.

Alain Ratteni