

D'aujourd'hui à 2050 ...

Quels droits à retraite ?

A quel âge ?

Pour quel niveau de vie ?

Quels droits à retraite ?

Le système de retraite français repose sur le principe de la REPARTITION

LA REPARTITION



LA REPARTITION

- C' est la **solidarité** entre les **générations**
- C' est la **solidarité** entre les **individus**
- C' est la **solidarité** entre les **professions**
- C' est la **sécurité** en matière de retraite, comme d' ailleurs en matière de santé, pour chacun des individus appartenant à une même société, assurée et garantie par l' ensemble des individus composant cette société.

La compensation démographique en 2016

Régimes contributeurs

Régime	Montant Md€	Effectif cotisant	Par cotisant
RG	2,08 (42 %)	18 millions	155 €
FP	1,78 (36 %)	3,84 millions	463 €
Autres	1,06 (22 %)	1,11 millions	955 €
Ensemble	4,9 (100%)	22,95 millions	213 €

Source : Arrêté du 14 décembre 2016 compensation généralisée vieillesse

La compensation démographique en 2016

Régimes bénéficiaires

Régime	Montant Md€	Effectif retraité	Par retraité
Exploitants agricoles	3,08 (63 %)	1,55 millions	1987 €
Commerçants Artisans	1,42 (29 %)	2,6 millions	546 €
Autres	0,4 (8 %)		
Ensemble	4,9 (100%)		

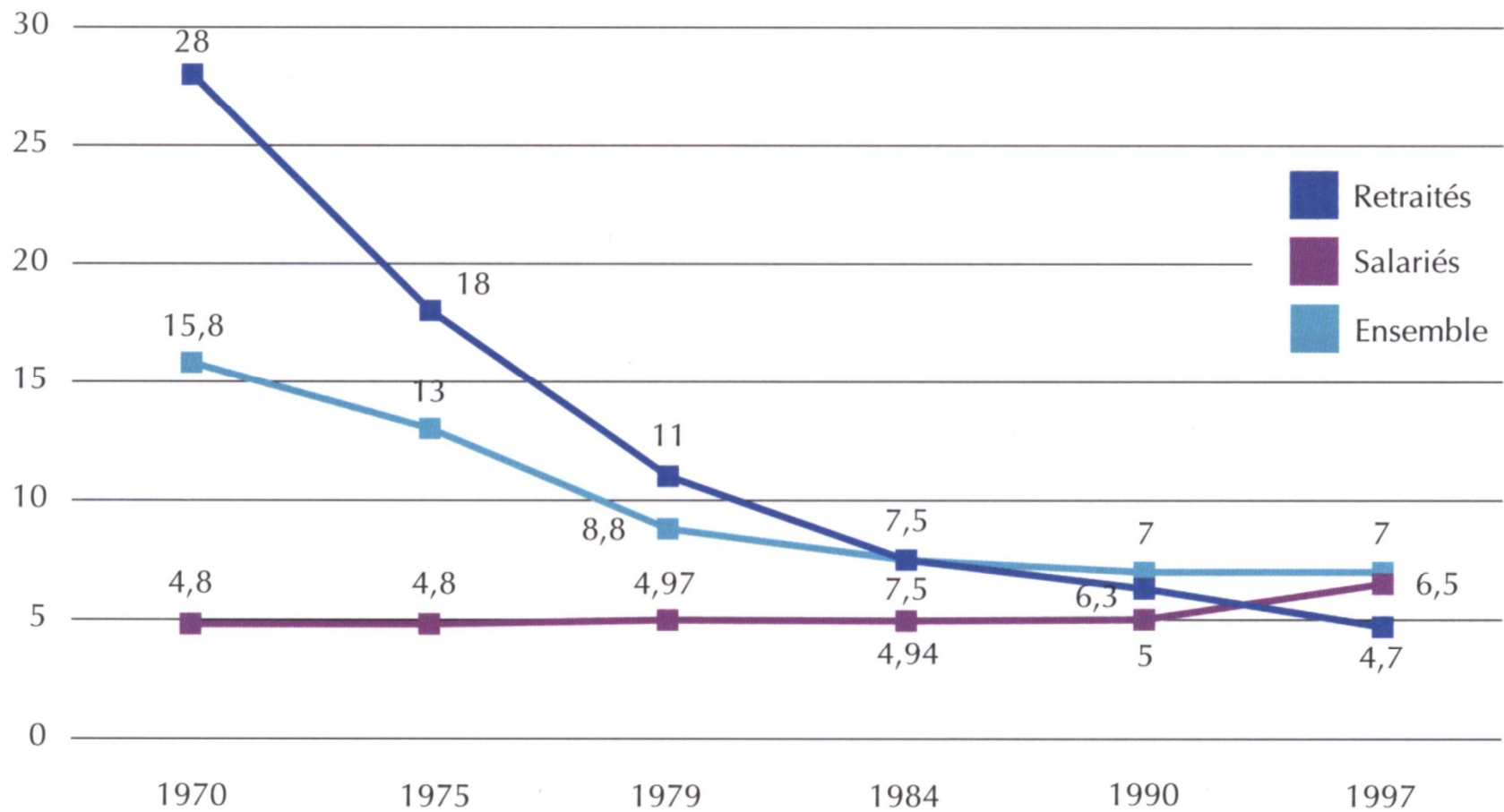
Source : Arrêté du 14 décembre 2016 compensation généralisée vieillesse

AU DEBUT DES ANNEES 1990

La retraite en France n'est
plus synonyme de pauvreté

Évolution du taux de pauvreté de 1970 à 1997

(en %)



Source : La pauvreté monétaire des ménages de 1970 à 1997, INSEE Première, n° 761, mars 2001

AU DEBUT DES ANNEES 1990



- La pension représentait en moyenne :
 - Dans le privé, 84 % **net** de la dernière rémunération nette (Sécurité sociale plus complémentaire)
 - Dans le public, 77 % **net** du dernier traitement indiciaire (hors primes)

Source : Conseil d'orientation des retraites

Aujourd'hui, dans le secteur privé

Source : GIE AGIRC et ARRCO ⁽¹⁾	Homme cadre	Femme cadre	Homme non-cadre	Femme non-cadre
Pension totale ⁽²⁾	61,7%	68,2%	72%	74,4%
Poids ARRCO	16%	20%	26%	26%
Poids AGIRC	40%	25%		
Poids Total AGIRC + ARRCO	56%	45%		
Poids CNAV	44%	54%	74%	74%

(1) Note de la direction technique du GIE AGIRC-ARRCO n° DT 2017-112

(2) Exprimée en % net du salaire net de fin de carrière

Salariés du secteur privé

Les retraites complémentaires



Evolution du rendement résultant des accords AGIRC /
ARRCO signés entre 1993 et le 30 octobre 2015

Rendement contractuel Rc en %		
Années	ARRCO	AGIRC
1993	11,20	11,94
2003	8,85	9,00
2018	7,50	7,50
2033	5,77 (- 23%)	
2060	5,27 (- 30 %)	

La retraite des salariés du secteur privé

Les retraites complémentaires

Taux de remplacement moyen T du salaire par la retraite ARRCO en 2015

$$T = 42 \times \frac{6,20 \% \times 24\,000 \text{ €}}{15,2589 \text{ €}} \times \frac{1,2513 \text{ €}}{24\,000 \text{ €}} = 21 \%$$

Nombre d'années de cotisation

Nombre de points de retraite ARRCO acquis en une année

Valeur de service du point de retraite ARRCO en proportion du salaire

Montant de la retraite dans un régime par point

Taux de remplacement théorique T du salaire par la retraite ARRCO en 2015

$$T = 42 \times 6,20\% \times \frac{1,2513 \text{ €}}{15,2589 \text{ €}}$$

Nombre
d'années de
cotisation

Taux contractuel
de cotisation au
régime

Rendement
contractuel du régime

Demain ...

■ Des baisses appelées à se poursuivre :

- Sous l'impact de l'accord « anti-jeunes » du 17 novembre 2017 relatif au régime unique complémentaire, signé par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC sur l'ARRCO et l'AGIRC
- Sous l'effet des réformes législatives du régime de base (Sécurité sociale) intervenues de 1993 à 2014 (Balladur, Fillon, et Ayrault)

Salariés du secteur privé

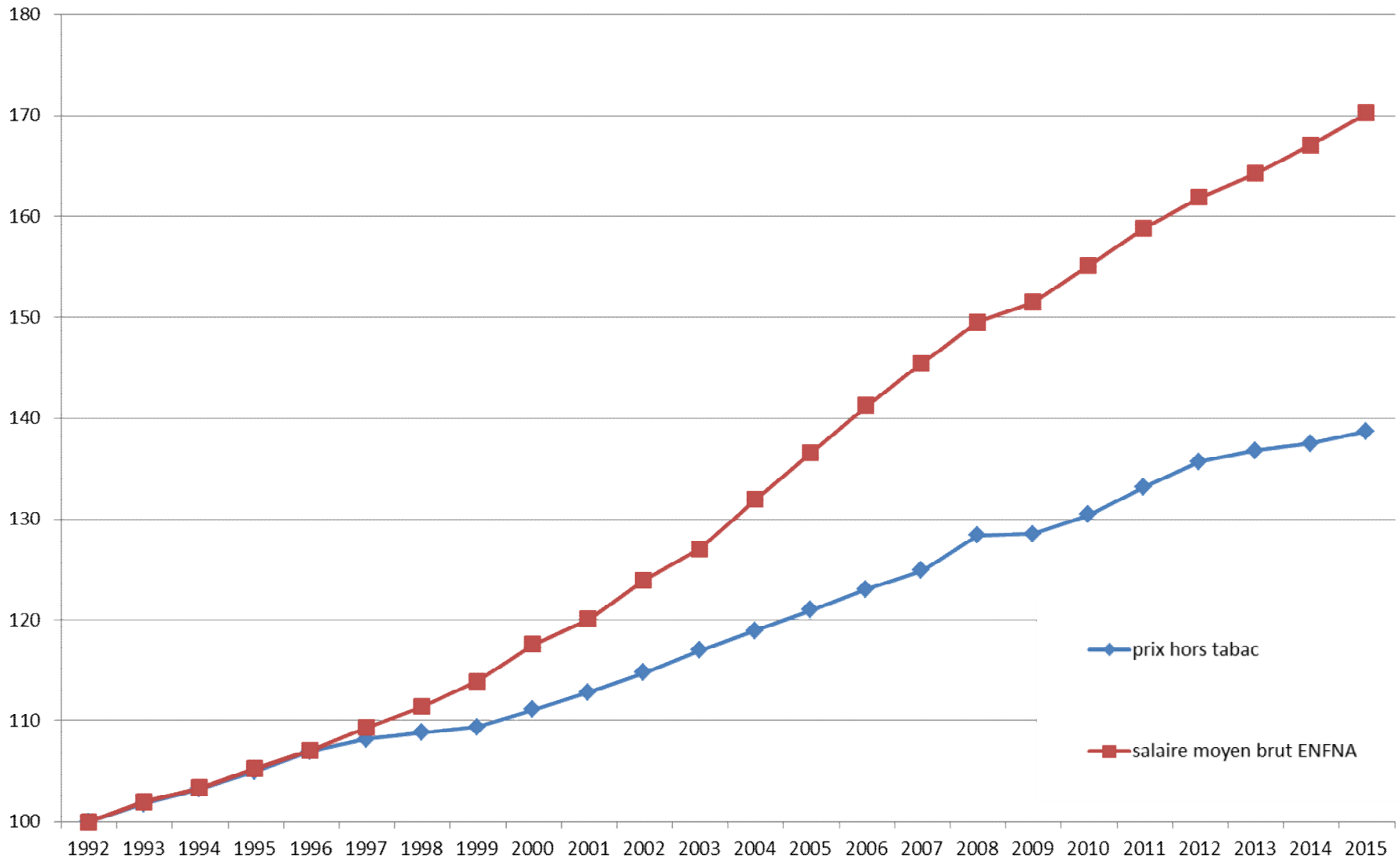
Pension du régime de base

$$P = 50\% \times \text{SAM} \times \frac{d}{\text{nombre de trimestres exigés}}$$

$$P = \text{taux réduit} \times \text{SAM} \times \frac{d}{\text{nombre de trimestres exigés}}$$

d nombre de trimestres validés dans le régime de base liquidant la pension

EVOLUTIONS EN MOYENNE ANNUELLE des prix et du salaire moyen brut des ENFNA (base 100 : 1992)



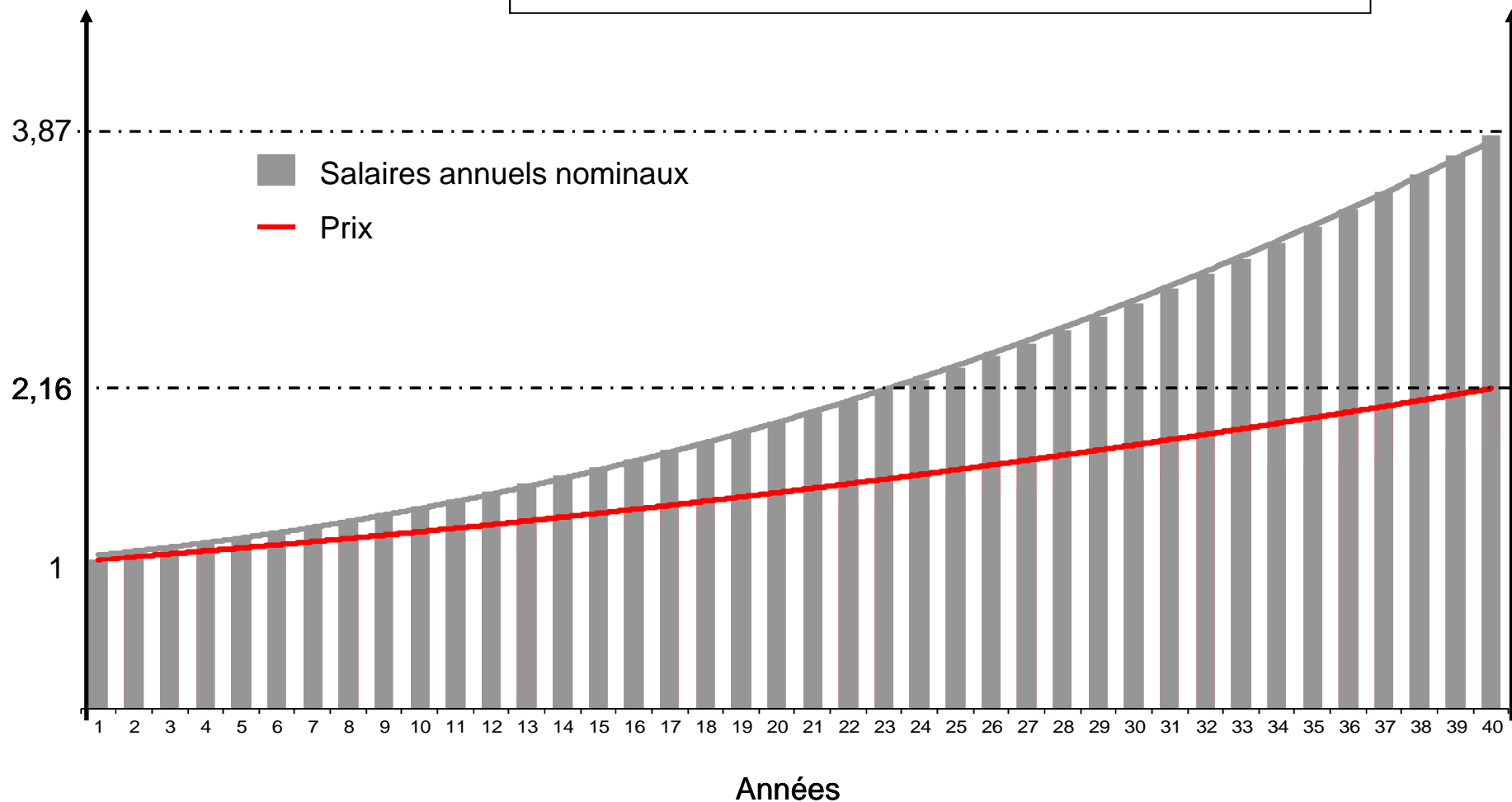
Source CNAV - Direction Statistiques et Prospective
7 novembre 2017

La retraite des salariés du secteur privé

Régime de base

Salaires annuels
(euros courants)

Salaires « portés au compte »

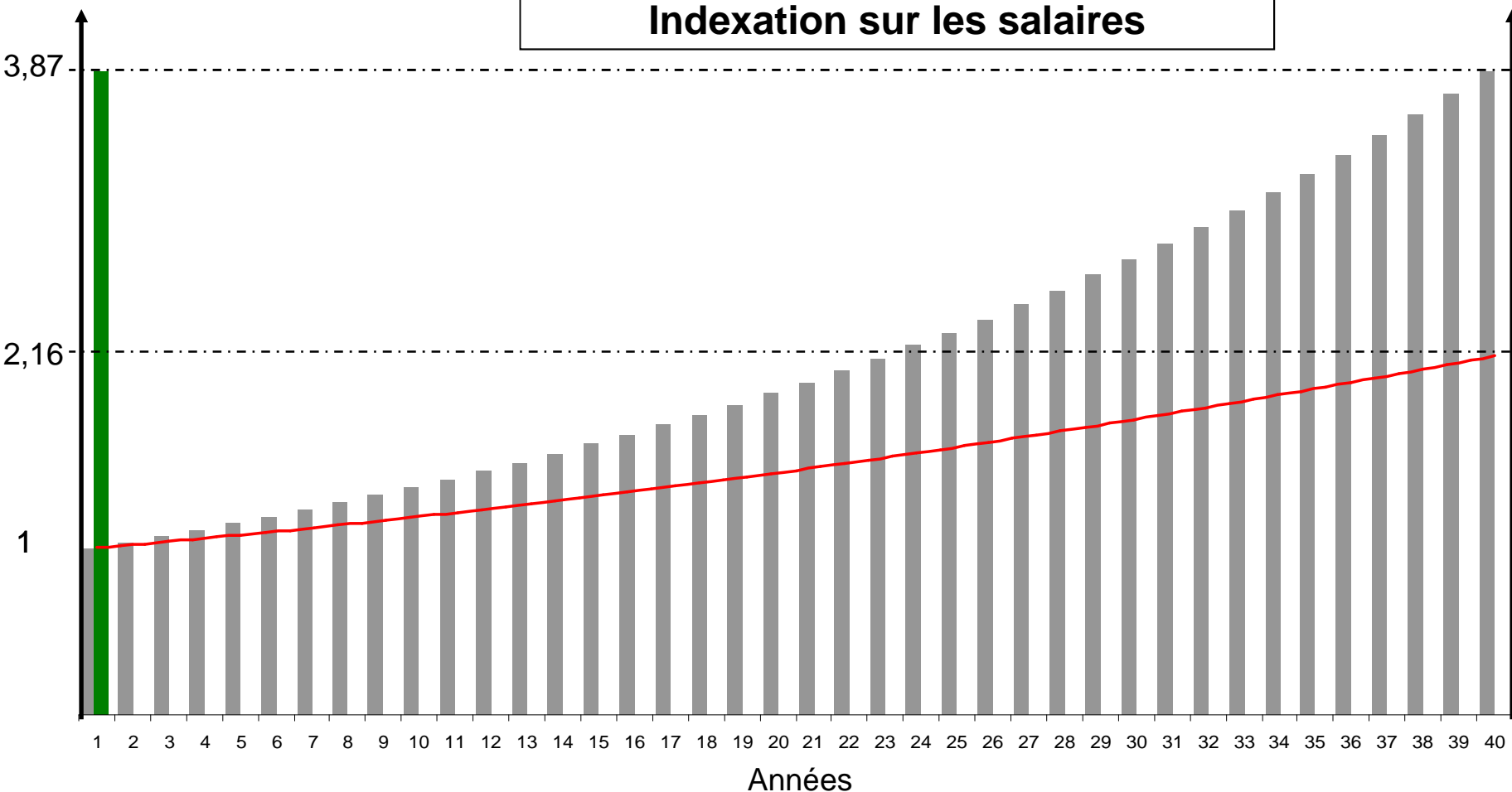


La retraite des salariés du secteur privé

Régime de base

Salaires annuels
(euros courants)

Salaires « portés au compte »
Mécanismes de revalorisation
Indexation sur les salaires

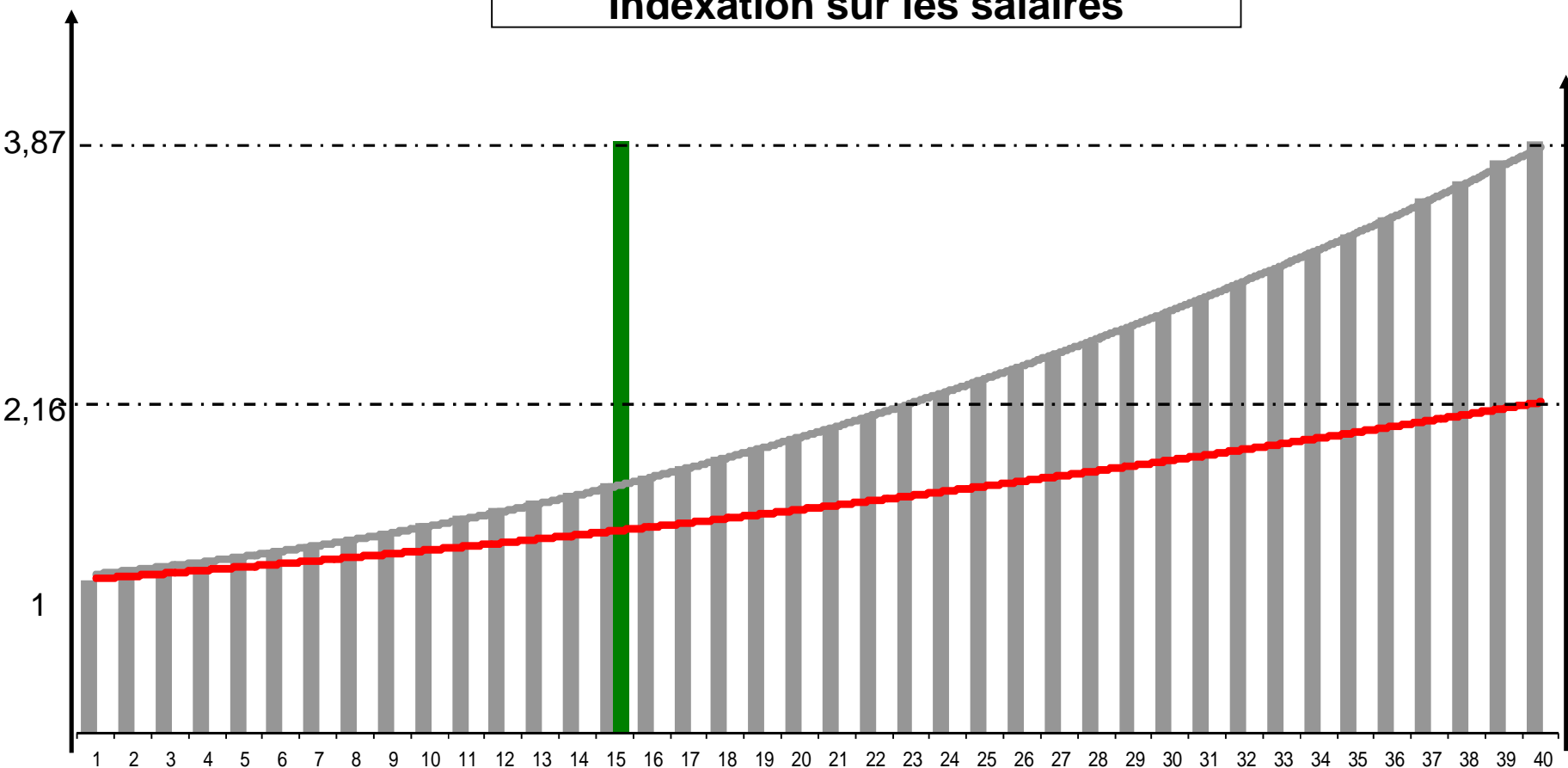


La retraite des salariés du secteur privé

Régime de base

Salaires annuels
(euros courants)

Salaires « portés au compte »
Mécanismes de revalorisation
Indexation sur les salaires



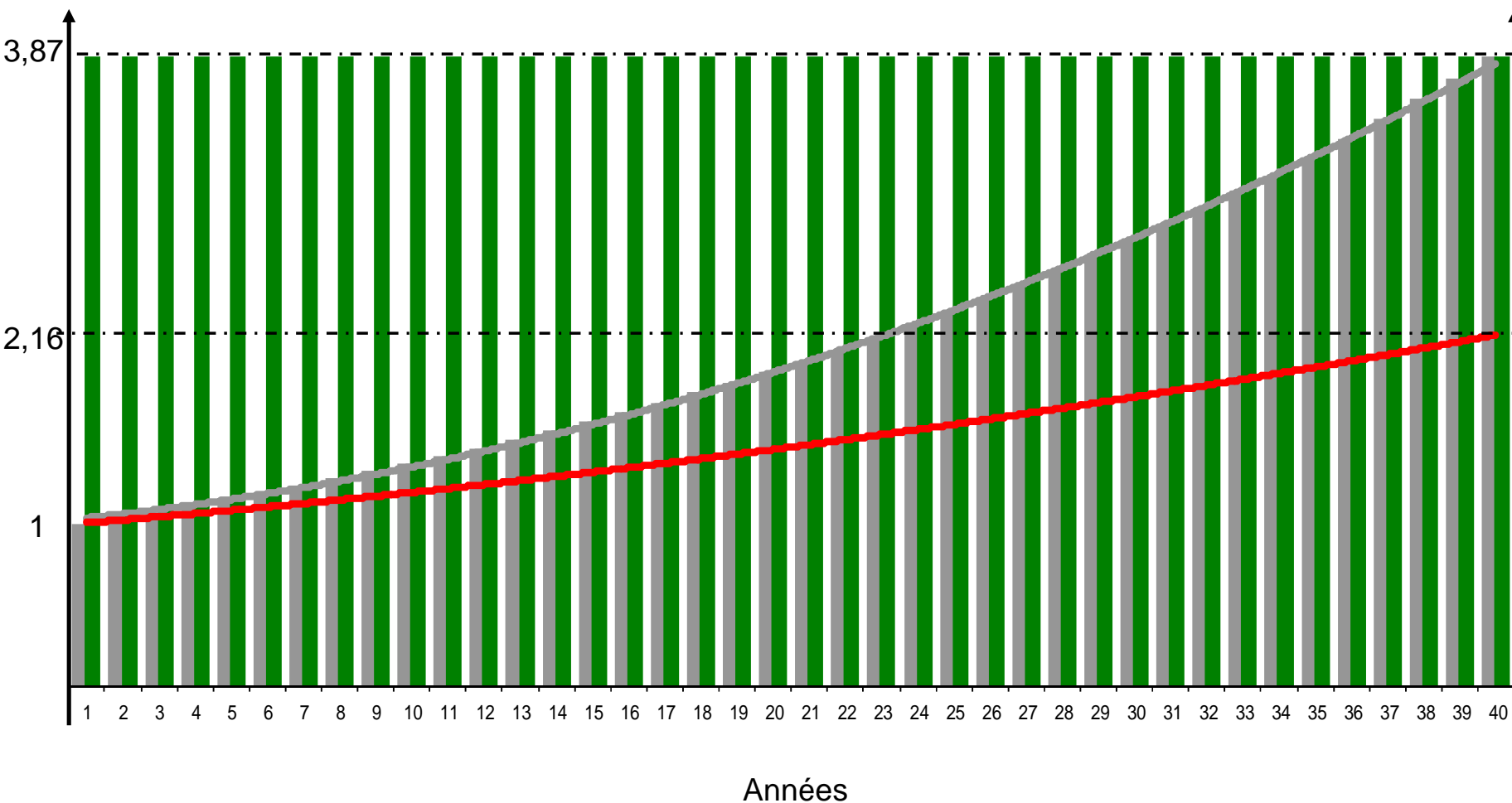
Années

La retraite des salariés du secteur privé

Régime de base

Salaires annuels
(euros courants)

Salaires « portés au compte »
Mécanismes de revalorisation
Indexation sur les salaires

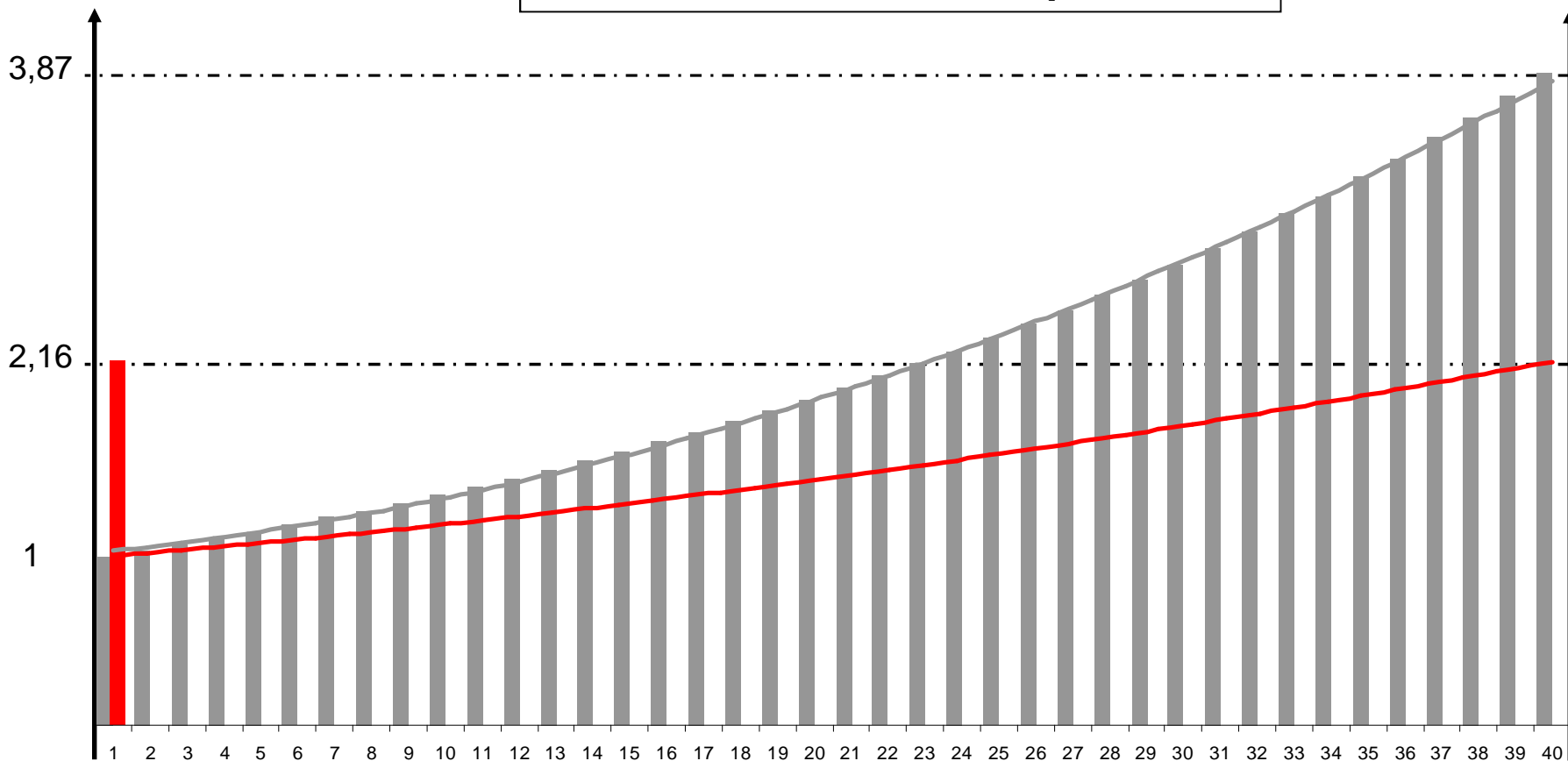


La retraite des salariés du secteur privé

Régime de base

Salaires « portés au compte »
Mécanismes de revalorisation
Indexation sur les prix

Salaires annuels
(euros courants)



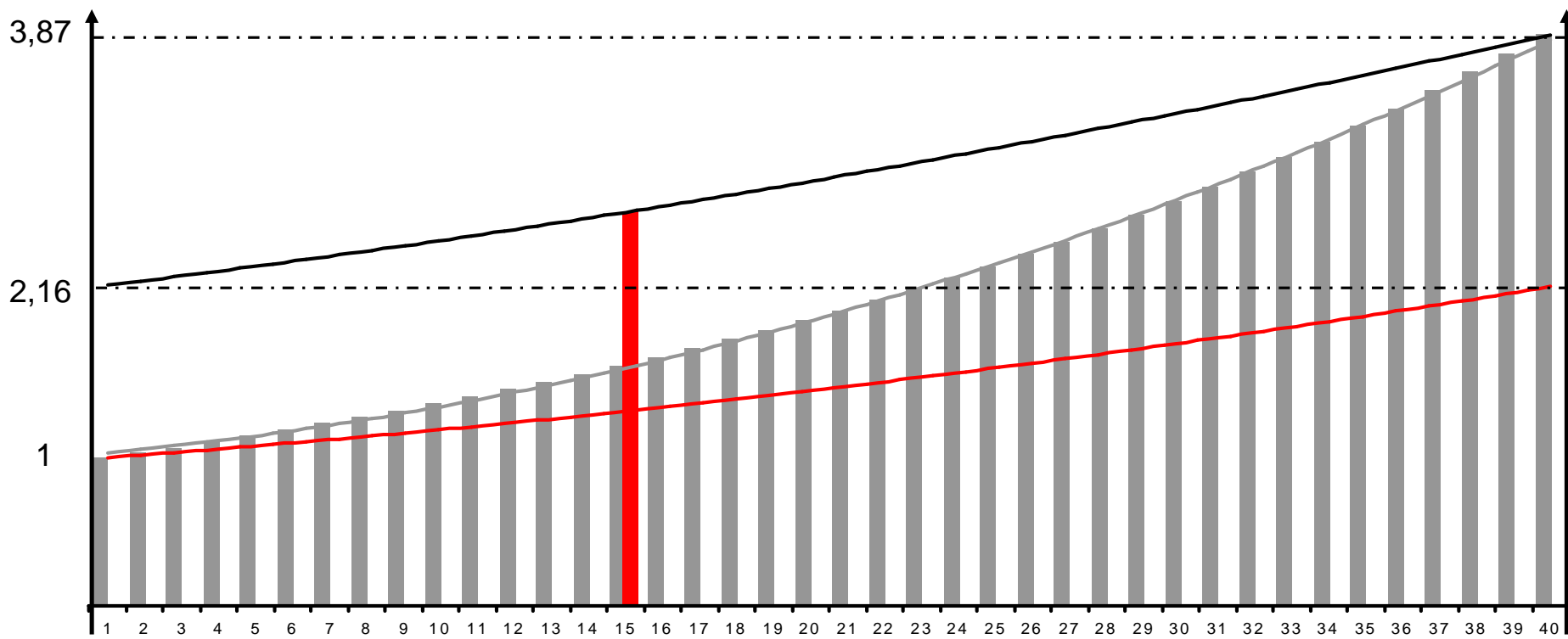
Années

La retraite des salariés du secteur privé

Régime de base

Salaires annuels
(euros courants)

Salaires « portés au compte »
Mécanismes de revalorisation
Indexation sur les prix



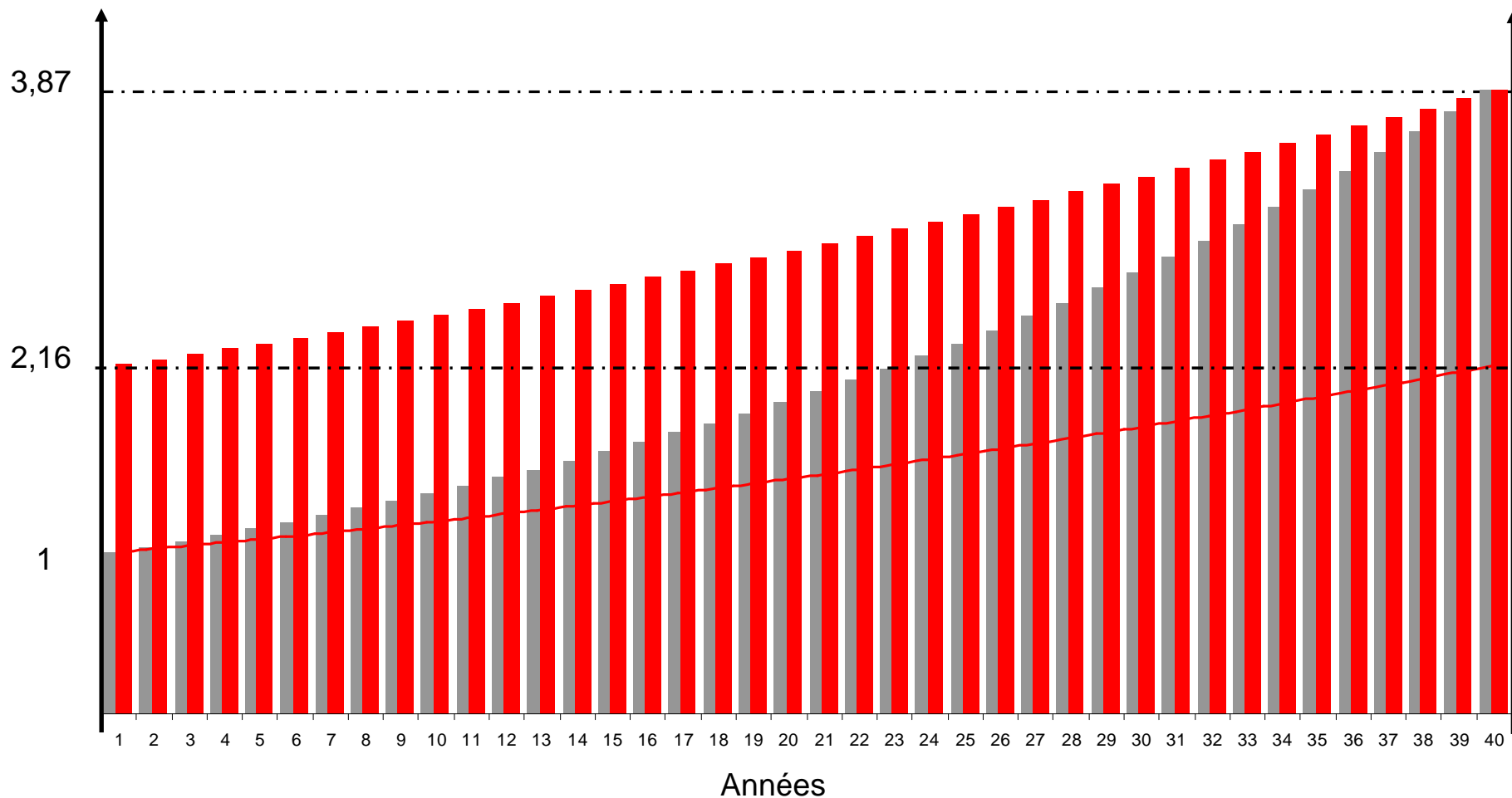
Années

La retraite des salariés du secteur privé

Régime de base

Salaires « portés au compte »
Mécanismes de revalorisation
Indexation sur les prix

Salaires annuels
(euros courants)

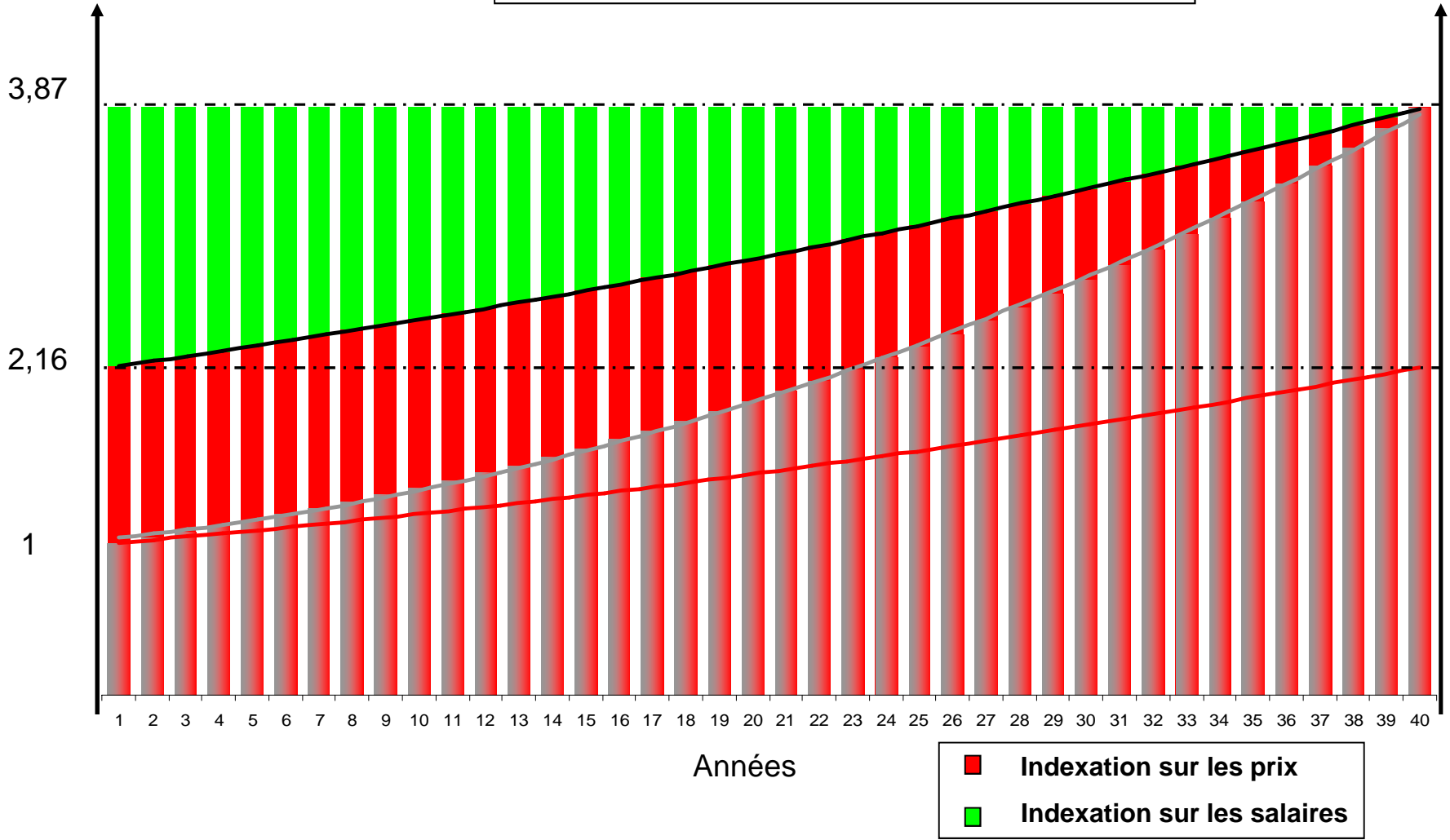


La retraite des salariés du secteur privé

Régime de base

Salaires « portés au compte »
Mécanismes de revalorisation

Salaires annuels
(euros courants)

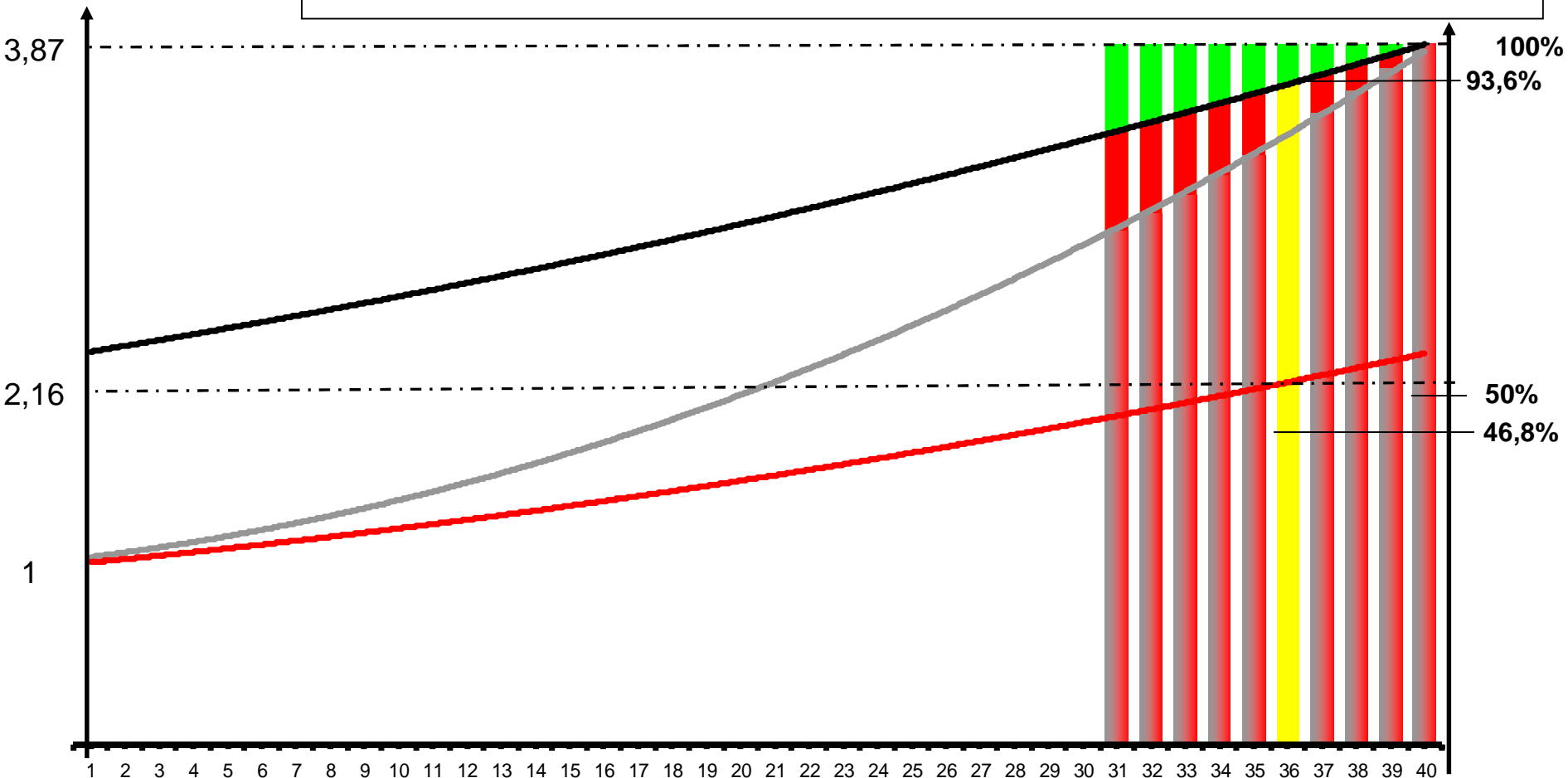


La retraite des salariés du secteur privé

Régime de base

Salaires « portés au compte » - Mécanismes de revalorisation

Salaires annuels
(euros courants)



Années

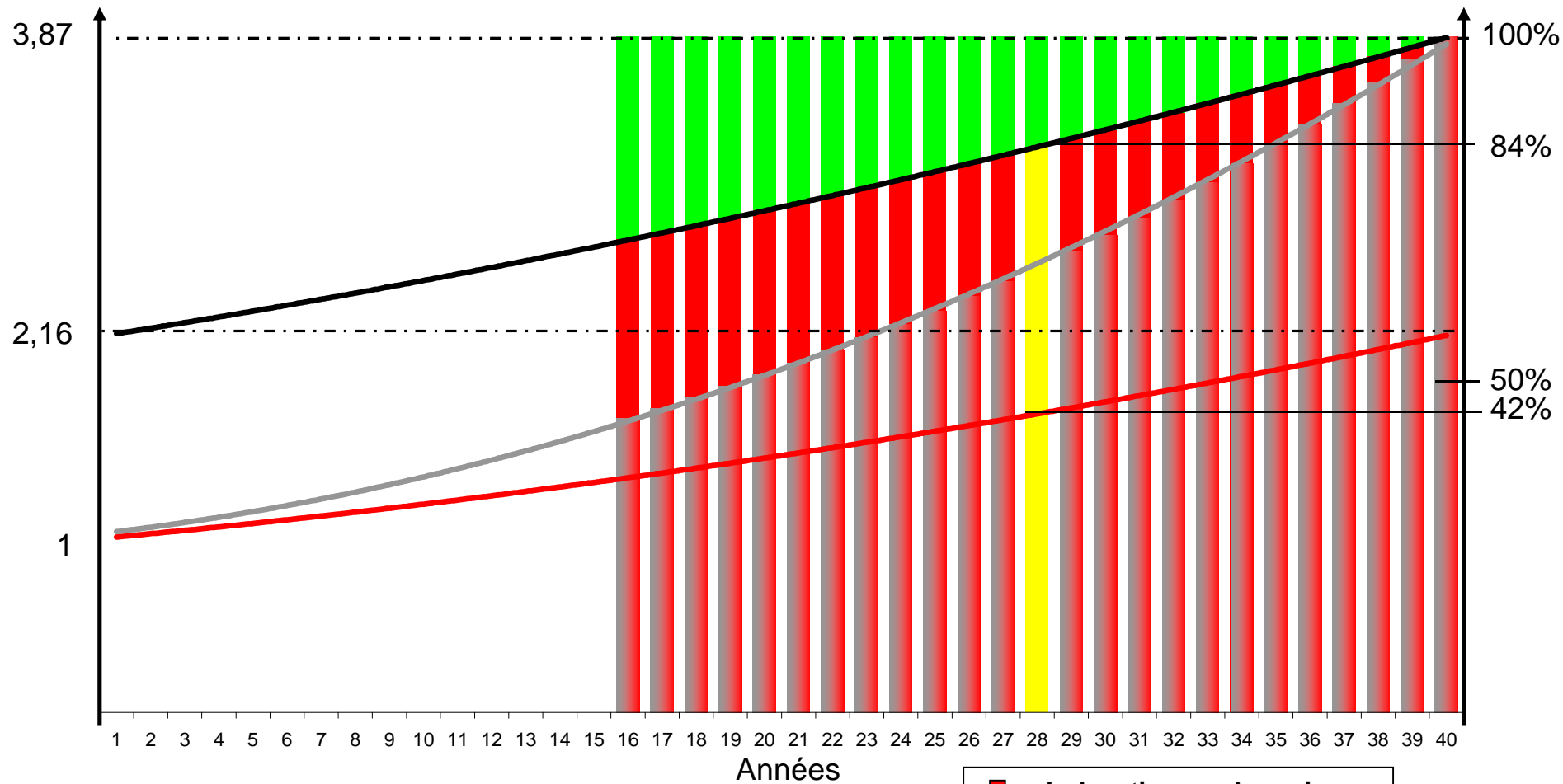
- Indexation sur les prix
- Indexation sur les salaires

La retraite des salariés du secteur privé

Régime de base

Salaires « portés au compte »
Mécanismes de revalorisation

Salaires annuels
(euros courants)



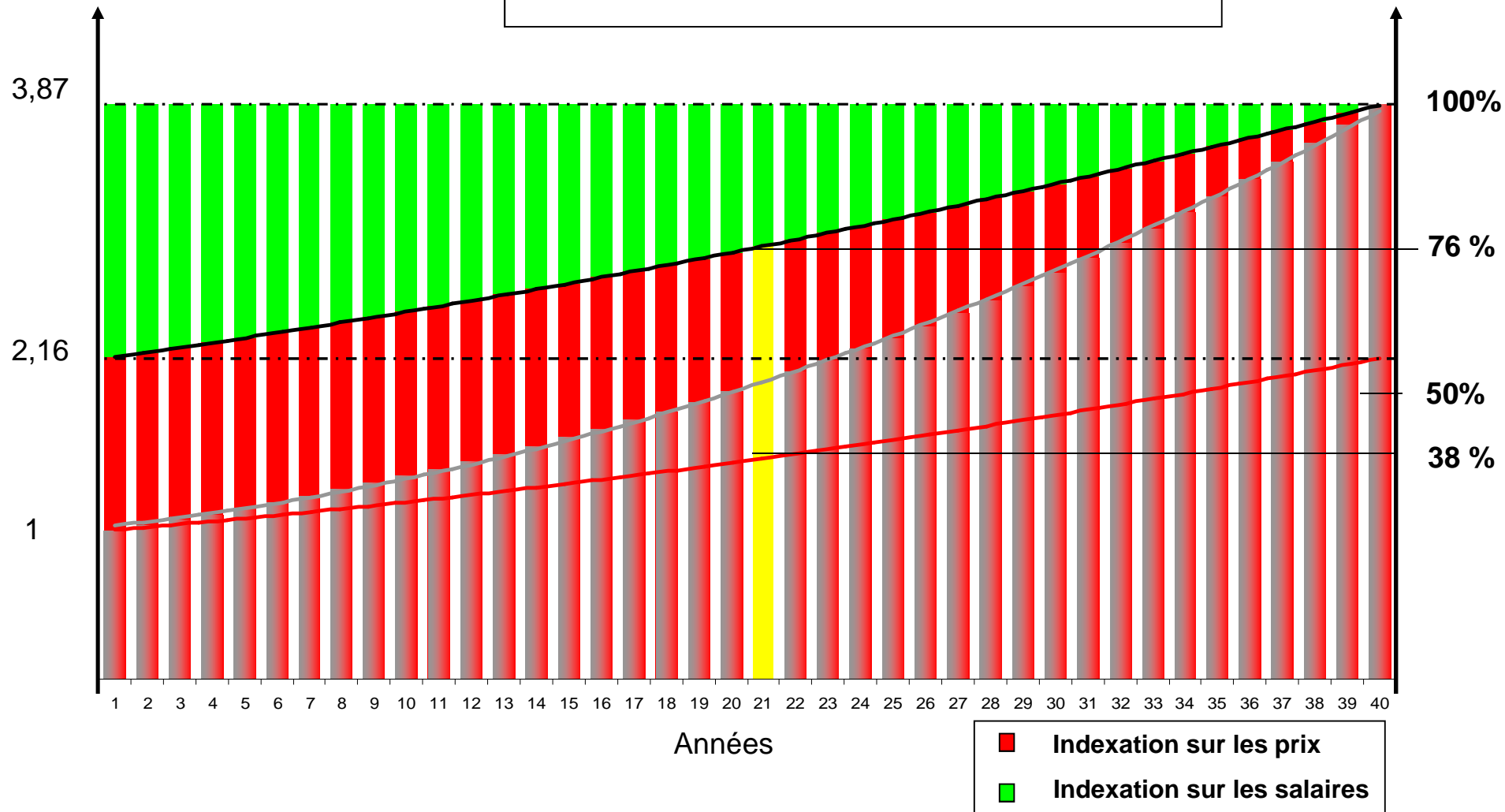
- Indexation sur les prix
- Indexation sur les salaires

La retraite des salariés du secteur privé

Régime de base

Salaires « portés au compte »
Mécanismes de revalorisation

Salaires annuels
(euros courants)



La retraite des salariés du secteur privé - Régime de base



- Salarié de la génération 1948 faisant liquider sa retraite au 1^{er} janvier 2009 et ayant eu une carrière complète au plafond de la Sécurité sociale

$$P = 14\,617 \text{ €}$$

Soit 42,6 % (au lieu de 50 %) du plafond de la Sécurité sociale 2009 (34 308 €)

Source : CNAV-octobre 2008-

Ma retraite : à quel âge ?

Ma retraite : à quel âge ?

Les accords AGIRC/ARRCO du 30 octobre 2015 et du 17 novembre 2017 **changent tout !**

- Dès 2019, pour les générations nées à partir de 1957 inclus :
 - ✓ Fin de la possibilité de liquider ses retraites complémentaires dès le taux plein acquis dans le régime de base de Sécurité sociale
 - ✓ Obligation de **décaler son départ** d'une année au-delà du taux plein
 - ✓ Sauf à subir 10 % d'abattement pendant 3 ans sur le montant de ses pensions complémentaires. Extinction des abattements à partir de 67 ans



Ma retraite : à quel âge ?



- Sont concernés :
 - les départs anticipés pour « carrière longue » ou pénibilité
 - Les pensionnés modestes (essentiellement des femmes) sauf si le revenu de référence de leur foyer fiscal justifie d'une exemption totale ou partielle de CSG
 - Les chômeurs et bénéficiaires de l'ASS, **qui subiront obligatoirement les abattements**, leur indemnisation cessant sitôt remplies les conditions du taux plein pour la retraite de base
 - **Attention** : tout nouveau recul d'un an de l'âge légal impliquerait un report de 2 ans de la liquidation pour éviter les abattements

Ma retraite : à quel âge ?

Assurés nés	Age d' ouverture du droit	Durée de cotisation	Obtention du taux plein *
1953	61 ans et 2 mois	41 ans et 1 trimestre	66 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	41 ans et 1 trimestres	66 ans et 7 mois
1955, 1956 et 1957	62 ans	41 ans et 2 trimestres	67 ans
1958	62 ans	41 ans et 3 trimestres	67 ans
1961	62 ans	42 ans	67 ans
1964	62 ans	42 ans et 1 trimestre	67 ans
1967	62 ans	42 ans et 2 trimestres	67 ans
1970	62 ans	42 ans et 3 trimestres	67 ans
1973	62 ans	43 ans	67 ans

* Quelle que soit la durée de cotisation

Au 1^{er} janvier 2019

Disparition de l'ARRCO
et de l'AGIRC

Disparition de l'ARRCO et de l'AGIRC



- Un régime unique complémentaire à effet du 1^{er} janvier 2019 :
 - ✓ le nouveau régime unique complémentaire (RUC) est appelé à fonctionner « à cotisations définies » : les prestations seraient en permanence ajustées à des ressources figées
 - ✓ Le fonctionnement « à cotisations définies », désormais validé par « les partenaires sociaux » à vocation à être généralisé à tous les régimes de retraite, par la réforme Macron de 2019

Le régime unique complémentaire



Des baisses pour tous les salariés mais plus rapides et plus marquées pour les ICTAM

- ✓ Au 1^{re} janvier 2019 suppression de la GMP : 36 % des cotisants à l'AGIRC y sont assujettis pour un montant annuel de pension de 2089 € (pour 40 années cotisées à la GMP)
- ✓ Remplacée par une Contribution d'équilibre technique , payée par tous les salariés pour financer les points acquis par le passé sans acquérir de droits. **C'est une manière de faire contribuer les salariés les moins qualifiés au financement de la retraite des plus qualifiés.**
- ✓ Qui justifiera une baisse encore plus drastique du niveau des futures pensions des ICTAM

Le régime unique complémentaire

Des baisses de pensions pour tous : les retraités
d'hier et de demain

La valeur de service du point :

- 9 % en euros constants sur les 15 années à venir
(Etude Direction technique du GIE AGIRC-ARRCO)
- Refus de reconduire l'interdiction de la baisse en
valeur absolue (inscrite dans les accords de 2013 et
2015)



Le régime unique complémentaire



Des baisses de droits pour tous : les actifs, les jeunes
les femmes

- Effondrement du rendement :
 - 5,77 % en 2033 = - 23 % = + 30 % > +12,5 ans
 - 5,27 % en 2060 = - 30 % = + 43 % > + 17 ans
- Ecrêtement des majorations familiales maintenu
- Possibilité de supprimer des points attribués sans rembourser les cotisations
- Prescription de 3 ans sur la révision des droits (subordonnée à révision dans le régime de base)
- Attribution de points chômage limitée à 2020

Disparition de l'ARRCO et de l'AGIRC



L'atomisation du statut cadre

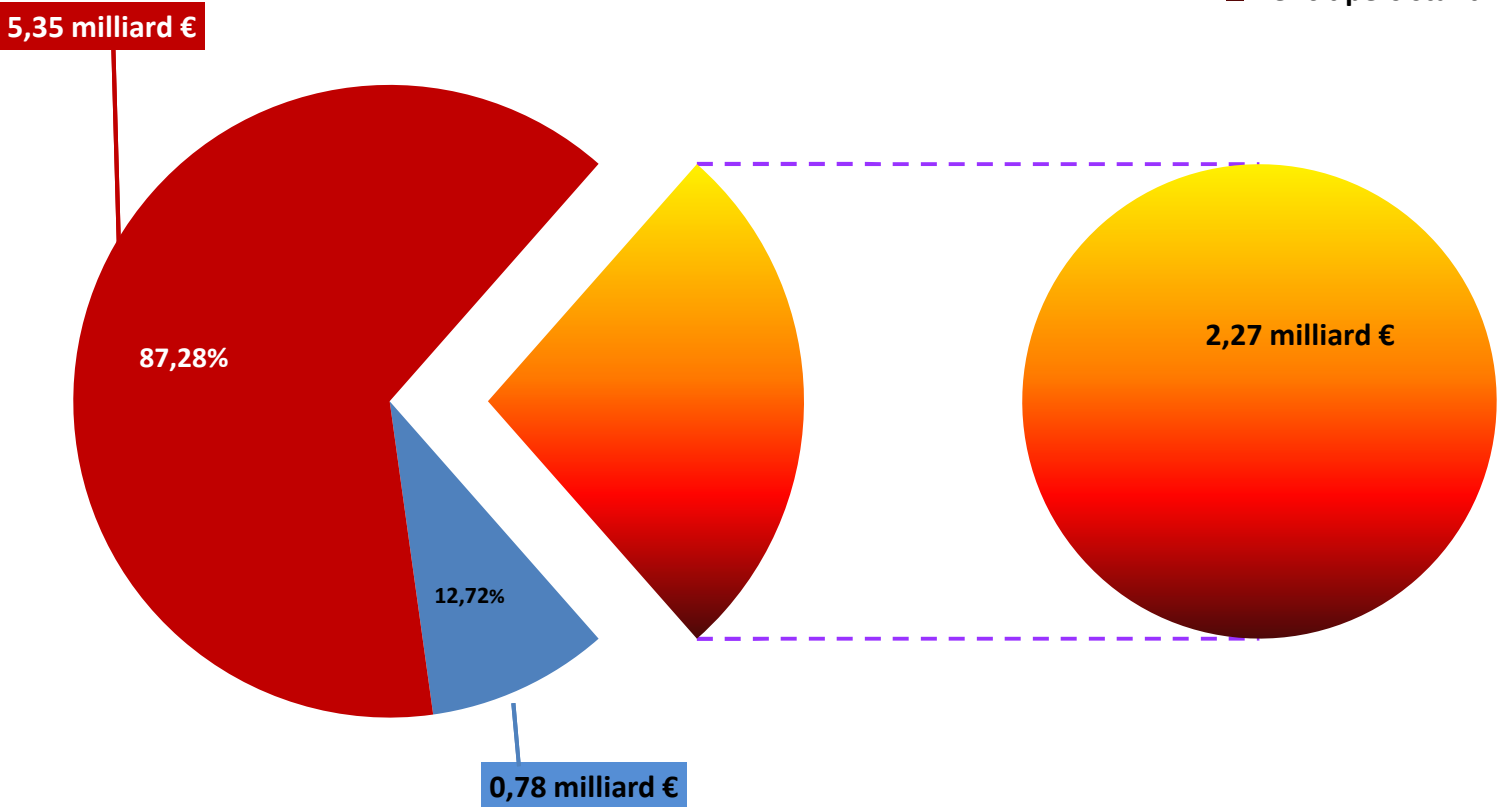
- ✓ L'AGIRC : le seul organisme en charge de la reconnaissance interprofessionnelle et opposable du statut cadre.
- ✓ Payer les cadres comme les employés pour pouvoir rémunérer les employés comme des précaires
- ✓ Renégociation des Conventions collectives de branche (en particulier des classifications) et des accords de prévoyance

Quel équilibre financier ?

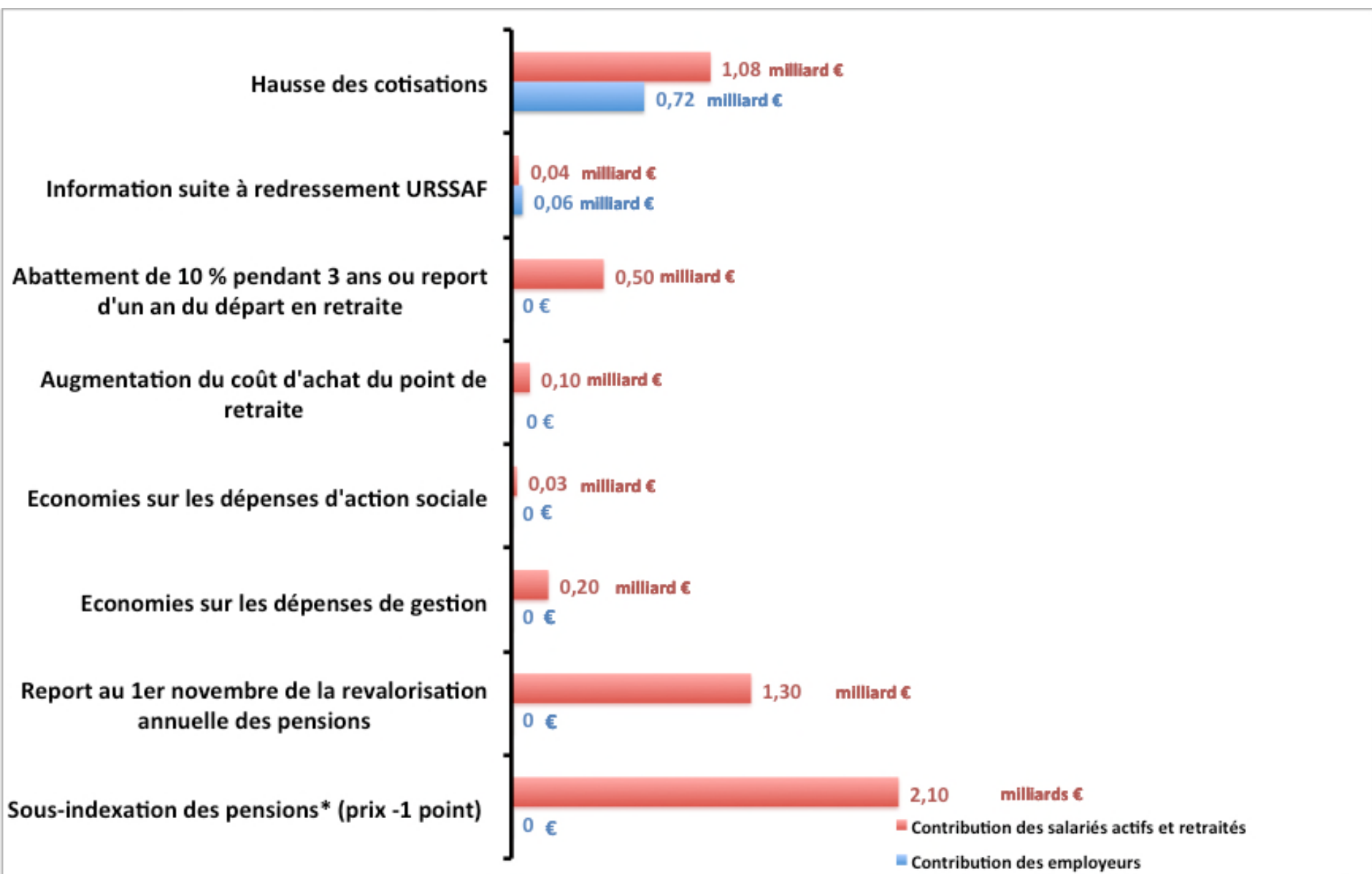
Pour le régime unique
complémentaire

En 2020 un déficit persistant

- Employeurs
- Salariés actifs et retraités
- Déficit persistant



Un accord au profit du Medef



La réforme Macron

**Quelles perspectives
pour quelle bataille ?**

Un calendrier accéléré

- 31 mai : mise en ligne de la consultation nationale
<https://participez.reforme-retraite.gouv.fr/projects>
- Restitution des résultats en novembre
- Décembre 2018 : présentation des orientations de la loi
- 1^{er} semestre 2019 : vote de la loi
- Application au 1^{er} janvier 2025 à la génération «pivot» née en 1963
- Une CFDT proactive : ancrage sociétal (idem Delevoye):
https://www.cfdt.fr/portail/outils/campagnes/enquete-parlons-retraites-srv2_603617

Un changement de système

- Abandon de l'obligation de résultats au profit d'une obligation de moyens : plus de garantie de continuité du niveau de vie
- Fin de la répartition « à prestations définies » au profit d'un système, certes par répartition, mais « **à cotisations définies** »
- Les comptes notionnels suédois comme source d'inspiration
- Vraisemblable création d'un « pilier » en **capitalisation obligatoire**, «à cotisations définies»

Régimes « à cotisations définies »

La mise en œuvre du MEA en Suède

Toutes les rentes de retraite ont été réduites :

- de - 3 % en 2010
- de - 4,3 % en 2011
- de - 2,7 % en 2014

Soit près de 10 % de baisse nominale des rentes en 4 années !

Le promesse électorale

« Un système **universel** avec **des règles communes de calcul des pensions** sera **progressivement** mis en place. Le fait de changer d'activité ou de secteur sera sans effet sur les droits à la retraite. Avec un principe d'égalité : **pour chaque euro cotisé, le même droit à retraite pour tous !** »

- Unique (# régime unique)
 - Universel > 3 PSS (9933 €/mois)
 - Adapté aux réalités d'aujourd'hui
 - Progressivement : lénifiant
- } **Simplicité**
- } **Fin des « privilèges »**
- ~~Solidaire~~ # principe « d'égalité »
 - ~~Taux de remplacement~~ # principe « d'égalité »

Le promesse électorale

- **Une promesse intenable, une proposition insoutenable**
 - Une rente viagère à la place d'une pension proportionnelle au salaire de fin de carrière : inégalitaire
 - Système qui désavantage les espérances de vie inférieures à la moyenne
 - Système qui avantage les espérances de vie supérieures à la moyenne

Le promesse électorale

■ Fin des solidarités

- Droit proportionnel à la cotisation
 - Maladie, chômage, maternité, incapacité de travail n'ouvriraient plus de droits
 - Sauf emploi garanti à vie, salariés doublement perdant : pendant l'activité, pendant la retraite
 - Fin du minimum contributif : 38 % des retraités (4,9 M) pour un minimum de 634,66 euros / mois
 - En ARRCO et en AGIRC aujourd'hui, rendement effectif de 6 % : au bout de 16 ans le total des cotisations est récupéré

Le promesse électorale

- **Des baisses de pensions généralisées**
 - Inégalitaires : femmes + affectées que les hommes avec un salaire horaire inférieur de 16,3 % (DARES)
 - Assumées :
 - « sans que cela ne revienne plus cher aux employeurs, nous réduirons les cotisations payées par les salariés »,
 - « nous aiderons les entreprises à embaucher en baissant les cotisations sociales employeurs » ou encore « nous réduirons leurs charges. »
 - Cotisations en ↘ et ↗ nombre de retraités

Faut-il alors croire à l'épargne retraite ?



Pour espérer compenser une baisse de dix points du taux de remplacement du salaire par la pension de retraite **il faudrait pouvoir économiser un mois de salaire par an pendant trente ans !**

Source : FFSA et Observatoire de l'épargne européenne

Pause débat

Quels autres choix ?

Quels leviers de
financement ?

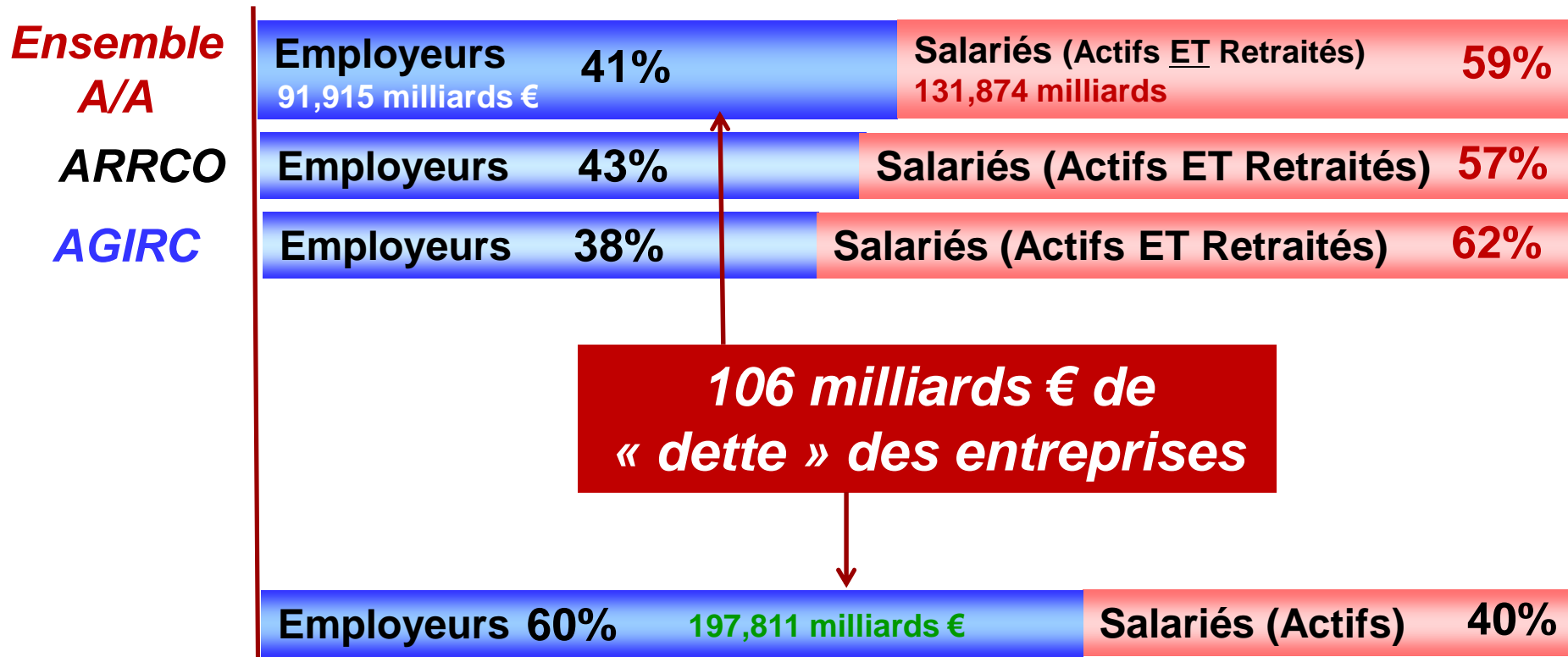
AGIRC et ARRCO

CGT	Impact déficit 2040 %	
Mesure	AGIRC	ARRCO
Egalité F/H	-46,32%	117%
Alignement taux T2 sur T1	-94,74%	-2%
10 % patronal	-23,57%	-74%
Hausse GMP	-8,57%	-1%

* Déficit effacé et reconstitution de réserves égales à 117 % des dépenses annuelles de retraite, soit 14 mois de pension

Source : Direction technique du GIE AGIRC et ARRCO

L'imposture du partage des efforts



(1) Note de la direction technique du GIE AGIRC-ARRCO n° DT 2014-83 (05/09/14)

Perte de ressources au titre du partage des efforts



- Chiffrages établis par l'ARRCO et l'AGIRC :

106 milliards d'euros en 22 ans au profit des entreprises qui ont ramené leur contribution au rééquilibrage des régimes à 41 % du total de l'effort mené sur la période, et en portant parallèlement celle des salariés à 59 %

Exonérations et aides

- Exonérations (source ACOSS) :
 - 25,7 milliards en rythme annuel
- Aides à l'emploi (source rapport 2013 du Conseil d'Orientation pour l'Emploi) :
 - 37 milliards en rythme annuel

Source OFCE

- CICE en 2017 : 19,8 milliards
- Pacte de responsabilité en 2017 : 21,2 milliards

Besoin de financement versus « cadeaux » aux entreprises



- Déficit annuel moyen de la Sécurité sociale
 - 10 milliards
- Besoin ARRCO et AGIRC en 2017
 - 6,7 milliards
- Total des « cadeaux »
 - 209,7 milliards

Réforme du financement

- Supprimer exonérations et aides majorant les profits
- Soumettre à cotisations tous les éléments de rémunération (intéressement, participation, etc.)
- Instauration d' une cotisation sur les revenus financiers des entreprises (gain annuel \approx 70 Mds)
- moduler la hausse du taux de la cotisation patronale en fonction :
 - ✓ de la part des salaires dans cette valeur ajoutée
 - ✓ Des politiques d'emploi et d'investissement

Quels sont les choix possibles ?

Compte tenu :

- ✓ des évolutions démographiques passées
- ✓ de celles, probables, à venir d'ici 2050
- ✓ des attentes des Français

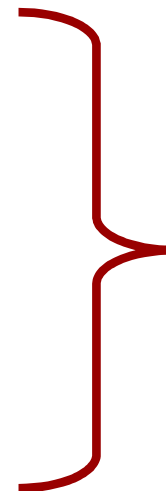
Les évolutions démographiques et la retraite

■ 1945 à 1974
baby boom



2005 à 2035
papy boom

- Baisse de la natalité
(à partir de 1975)
- Espérance de vie à 60 ans
(+ 1,6 mois / an)



Besoin de
financement

Les évolutions démographiques

Population des *	2007	2047
0 – 19 ans	15,3 (25 %)	16 (22 %)
20 – 59 ans	33,2 (54 %)	33,1 (46 %)
60 ans ou plus	13,2 (21 %)	22,7 (32 %)

* en millions d'unités

Source : INSEE Première, N° 1320 – octobre 2010

INSEE Première, N° 1619 – novembre 2016

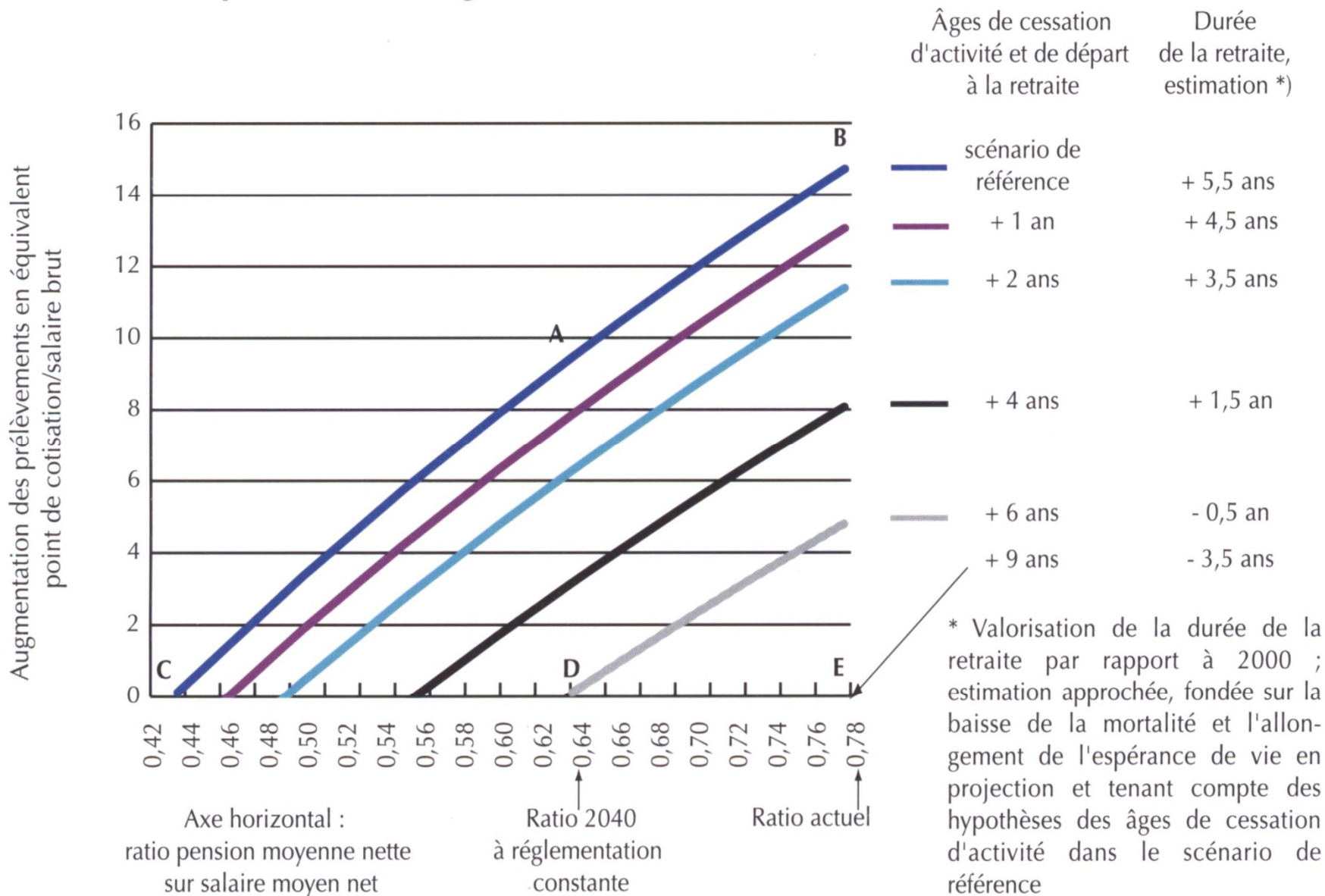
Réforme des retraites

Les choix possibles

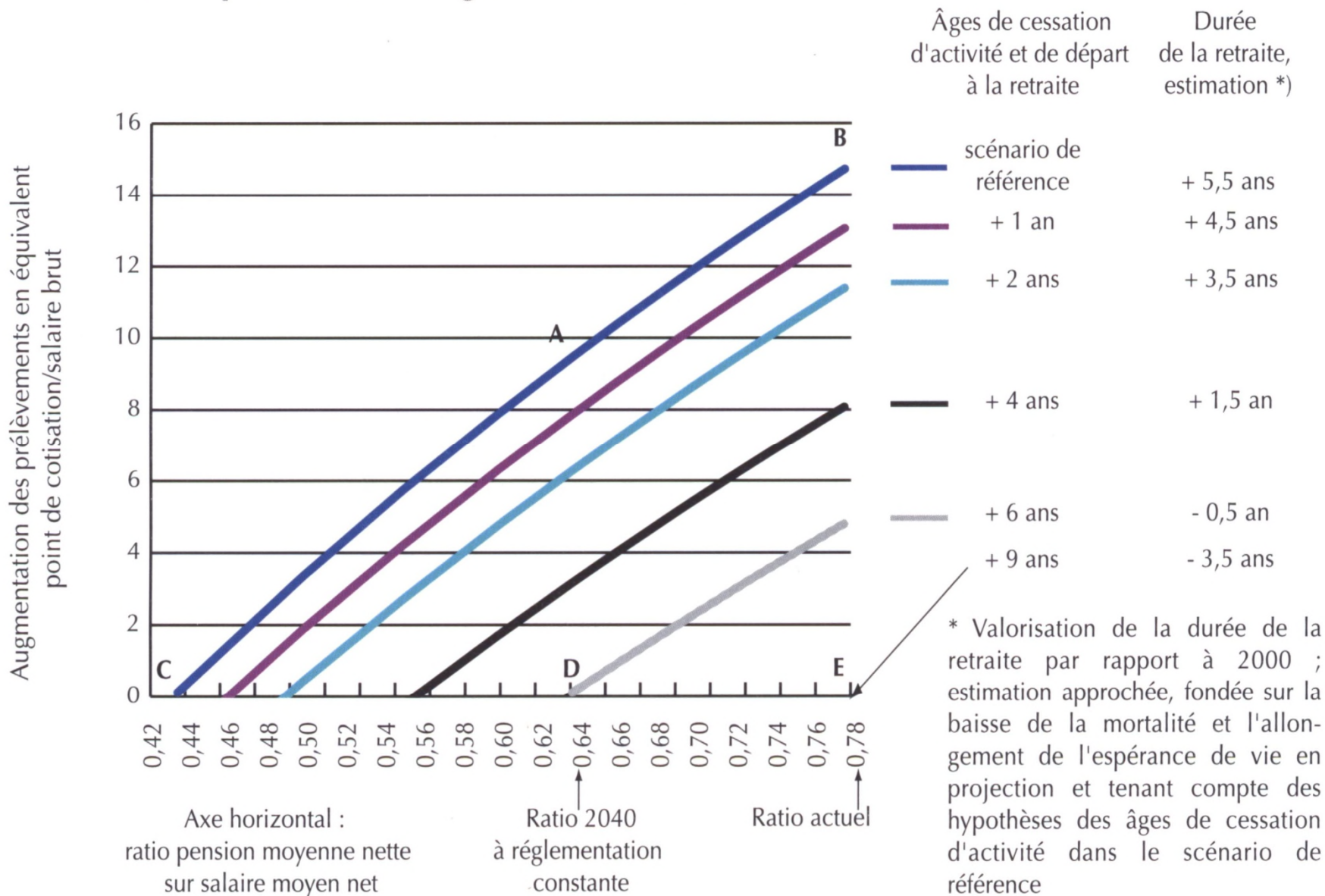


- Retarder l'âge moyen de départ
- Réduire le niveau moyen des pensions
- Augmenter les ressources

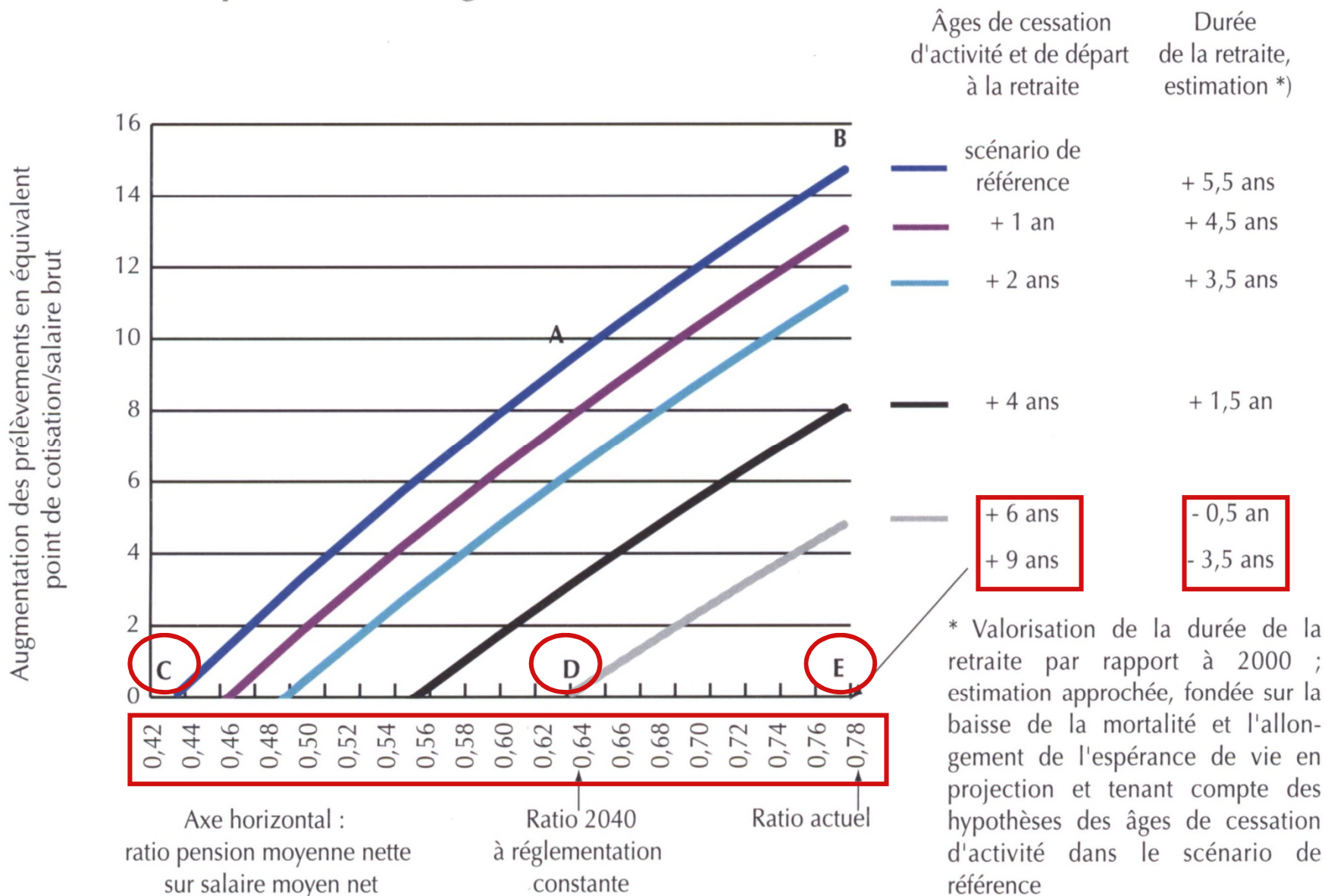
Choix 2040 : prélèvements, âge, niveau de la retraite



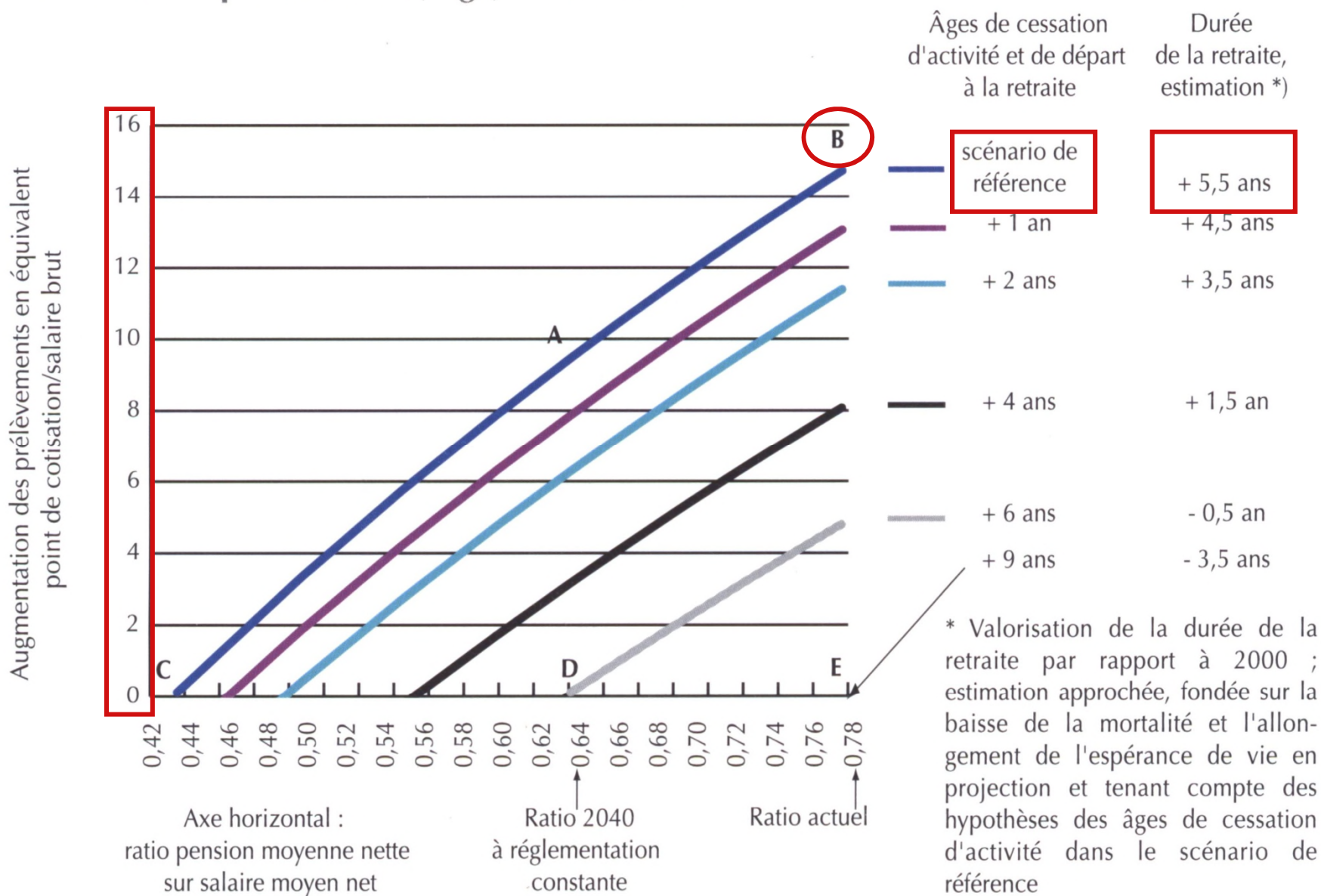
Choix 2040 : prélèvements, âge, niveau de la retraite



Choix 2040 : prélèvements, âge, niveau de la retraite

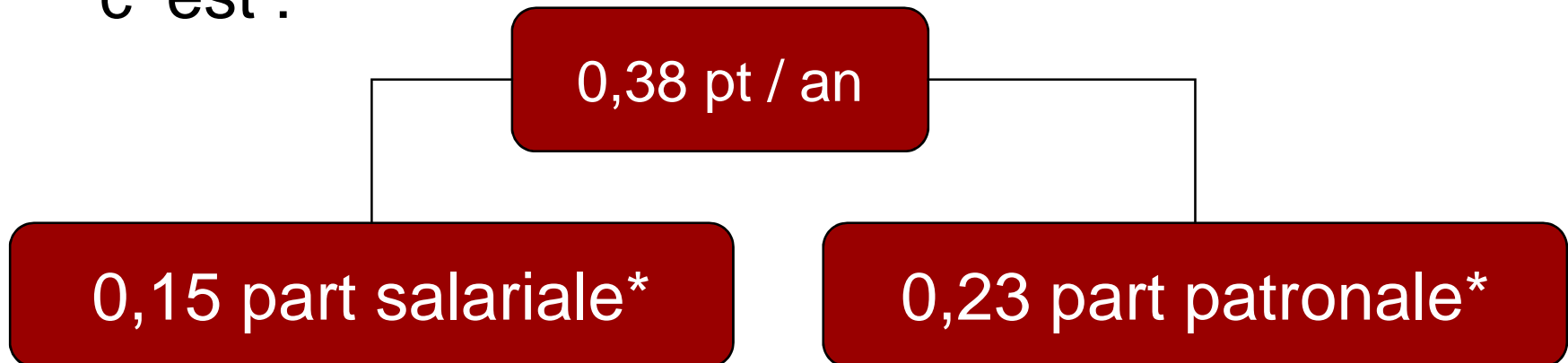


Choix 2040 : prélèvements, âge, niveau de la retraite



Etait-ce réaliste ?

- 15 points de cotisation sur 40 ans
c'est est :



- ◆ De 1971 à 1991 : + 0,4 pt par an
- ◆ D'ici 2040 :
↗ du revenu moyen annuel : + 1,6 % à 1,8 % / an

* Si partage 40% / 60%

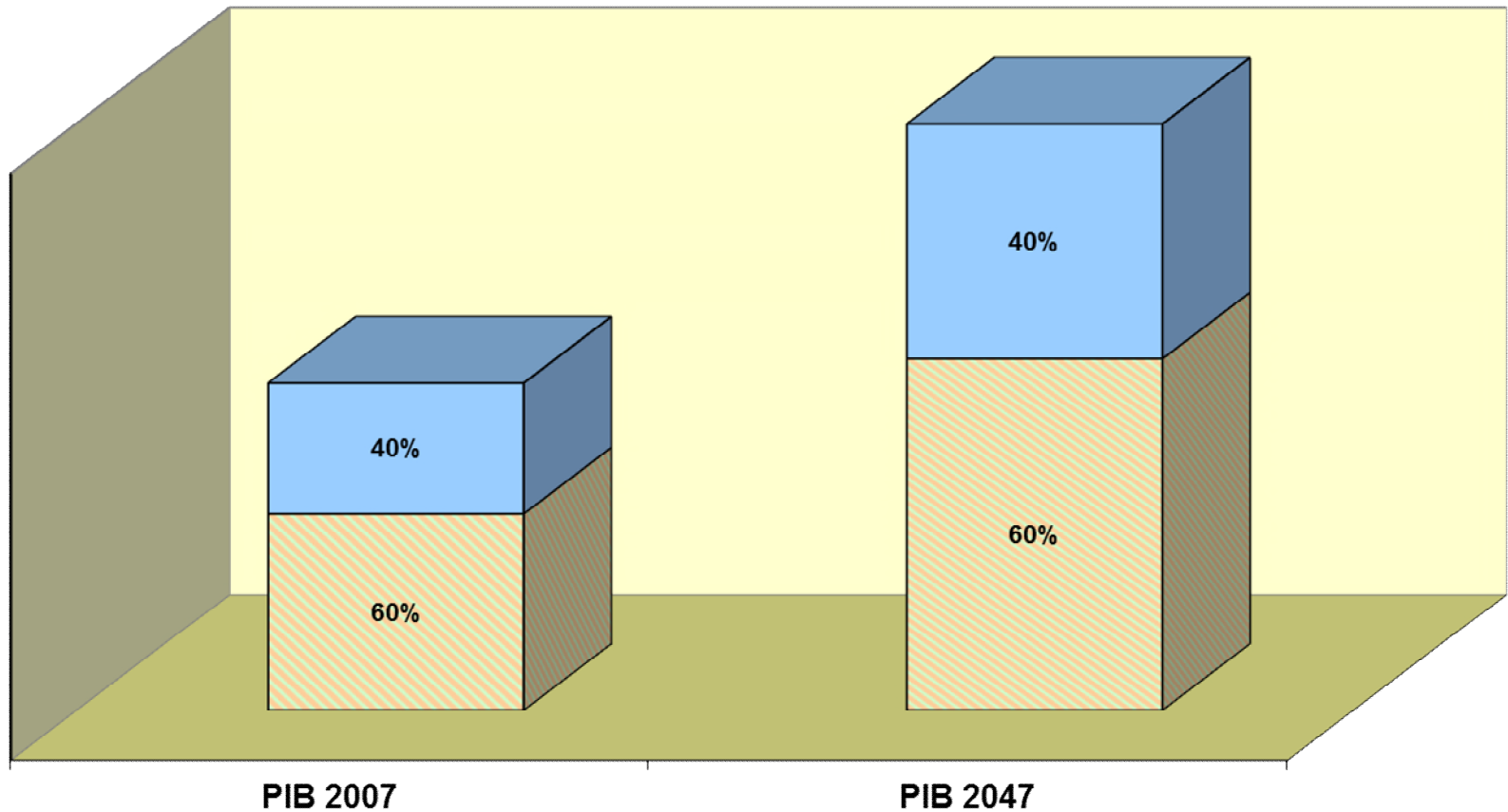
Quels choix à l'horizon 2050 ?



- La retraite à 60 ans pour tous avec **au moins 75 %** du revenu d'activité , est-ce **encore** un objectif d'avenir économiquement et socialement réalisable ?

Partage des richesses (en % du PIB)

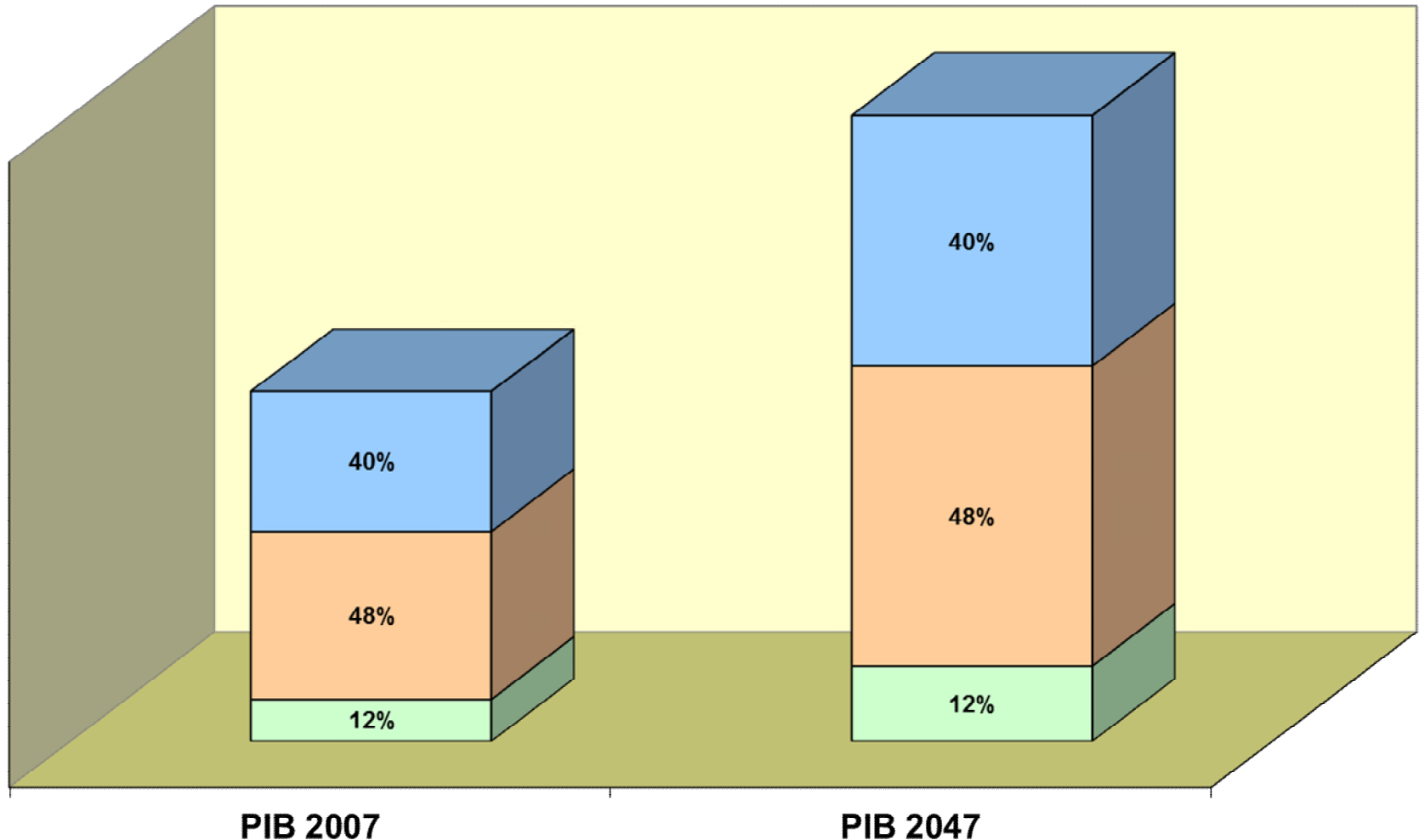
Croissance réelle de 1,5 % en moyenne annuelle



PIB 2047 = PIB 2007 x 1,79
(croissance en volume de 1,5 % en moyenne annuelle)

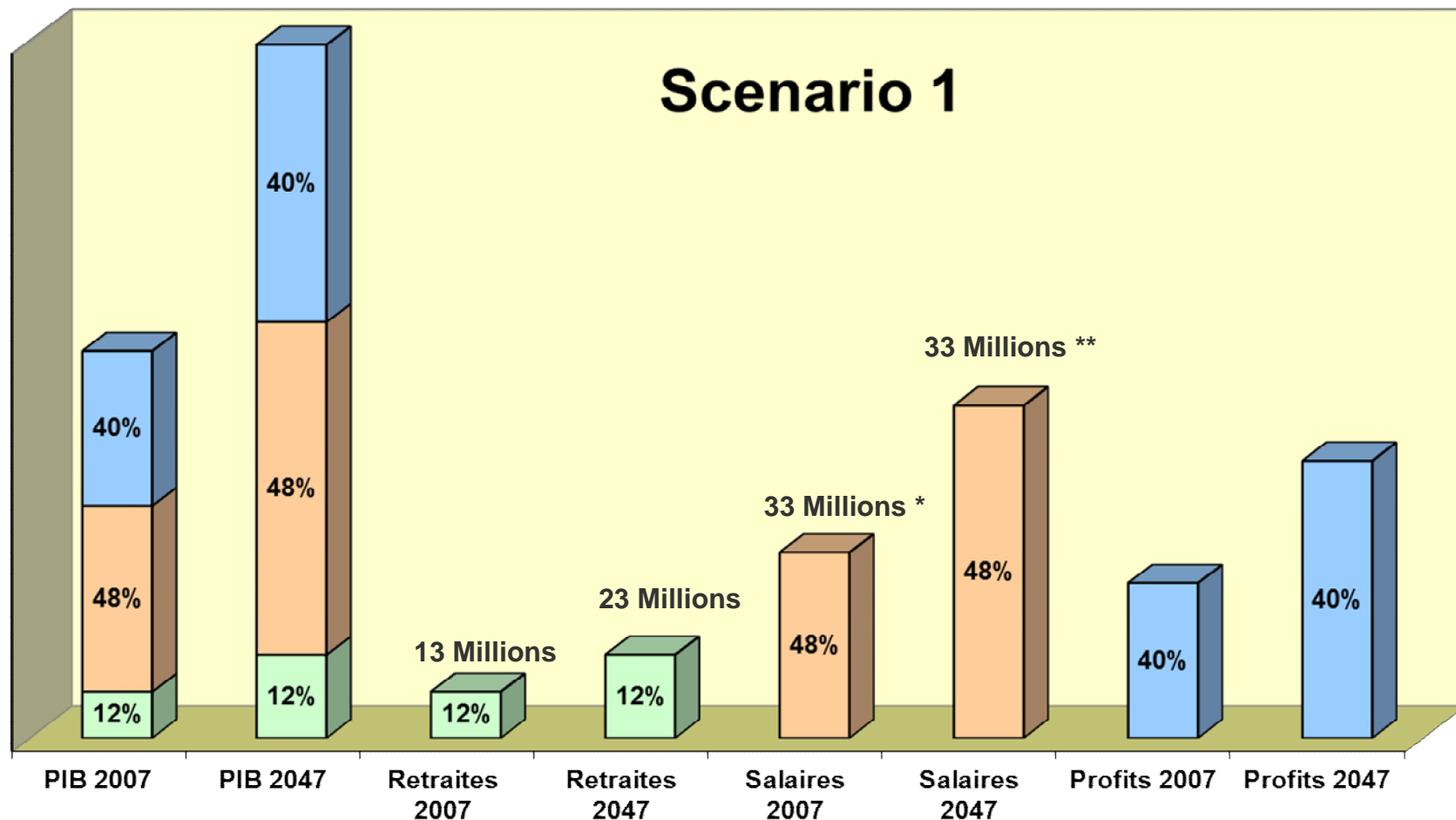
Partage des richesses (en % du PIB)

Croissance réelle de 1,5 % /an en moyenne annuelle



Partage des richesses (en % du PIB)

Croissance réelle de 1,5 % /an en moyenne annuelle



* plus 15 millions de « jeunes » à charge

** plus 16 millions de « jeunes » à charge

Réforme des retraites

Scénario n° 2

- Poids respectifs des actifs et des jeunes d'une part, des retraités d'autre part, en 2047

	Par tête (s)	Par unité (s) de consommation (UC)
Actifs	33 millions	33 millions
Jeunes	16 millions	8 millions
Actifs +Jeunes	49 millions	41 millions
Retraites	23 millions	23 millions
TOTAL	72 millions	64 millions

Réforme des retraites

Scénario n° 2

- Partage « égal », c'est-à-dire au prorata des poids respectifs en millions de parts

$$\text{« Actifs » + « jeunes » : } 60 \% \text{ PIB} \times \frac{41}{64} = 38,4 \% \text{ PIB}$$

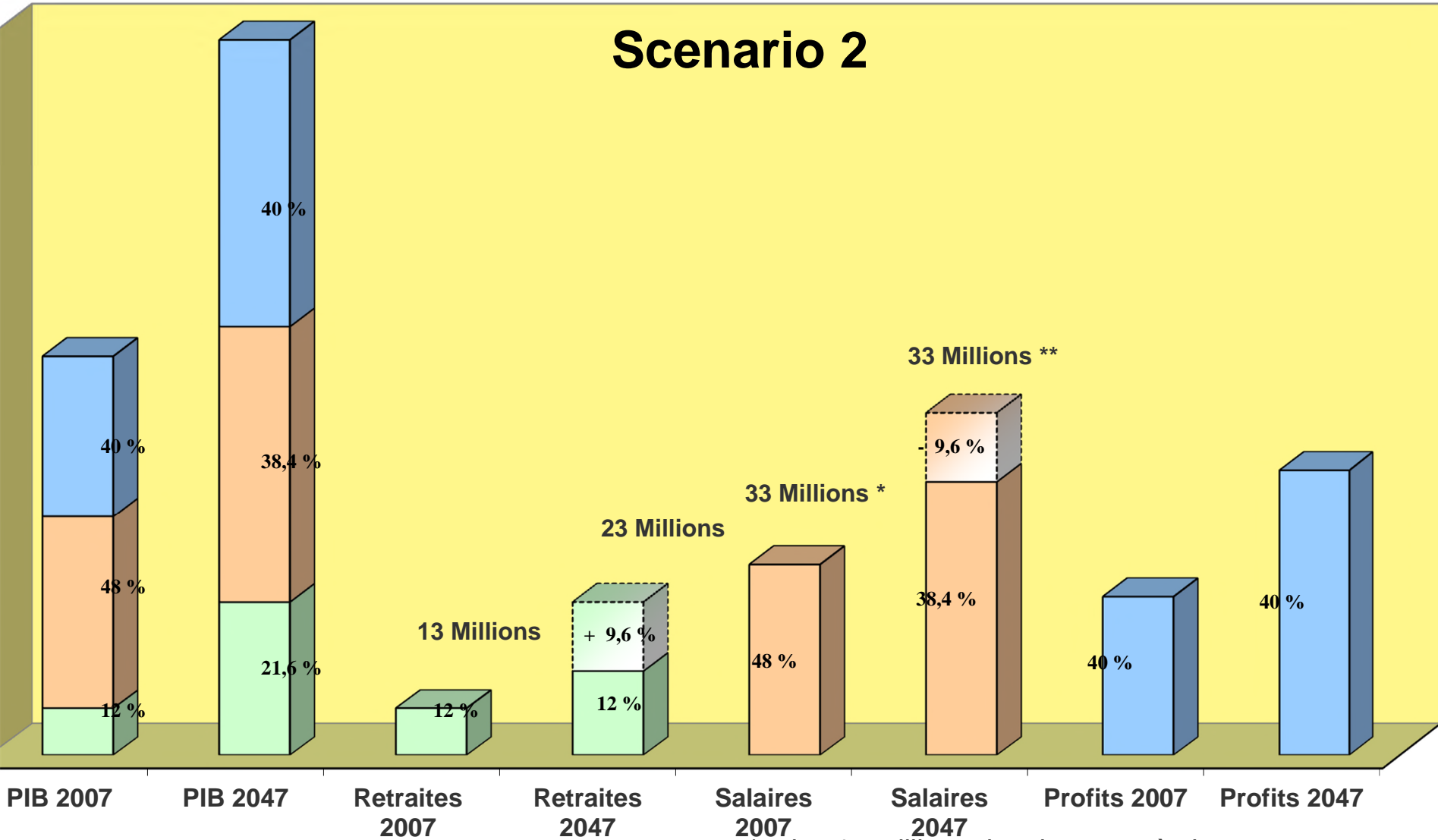
Masse des richesses à partager

Poids relatif en UC

$$\text{« Retraités » : } 60 \% \text{ PIB} \times \frac{23}{64} = 21,6 \% \text{ PIB}$$

Partage « égal » de 60 % du PIB entre actifs et jeunes d'une part et retraités d'autre part

Scenario 2



* plus 15 millions de « jeunes » à charge

** plus 16 millions de « jeunes » à charge

Réforme des retraites – scénario 2

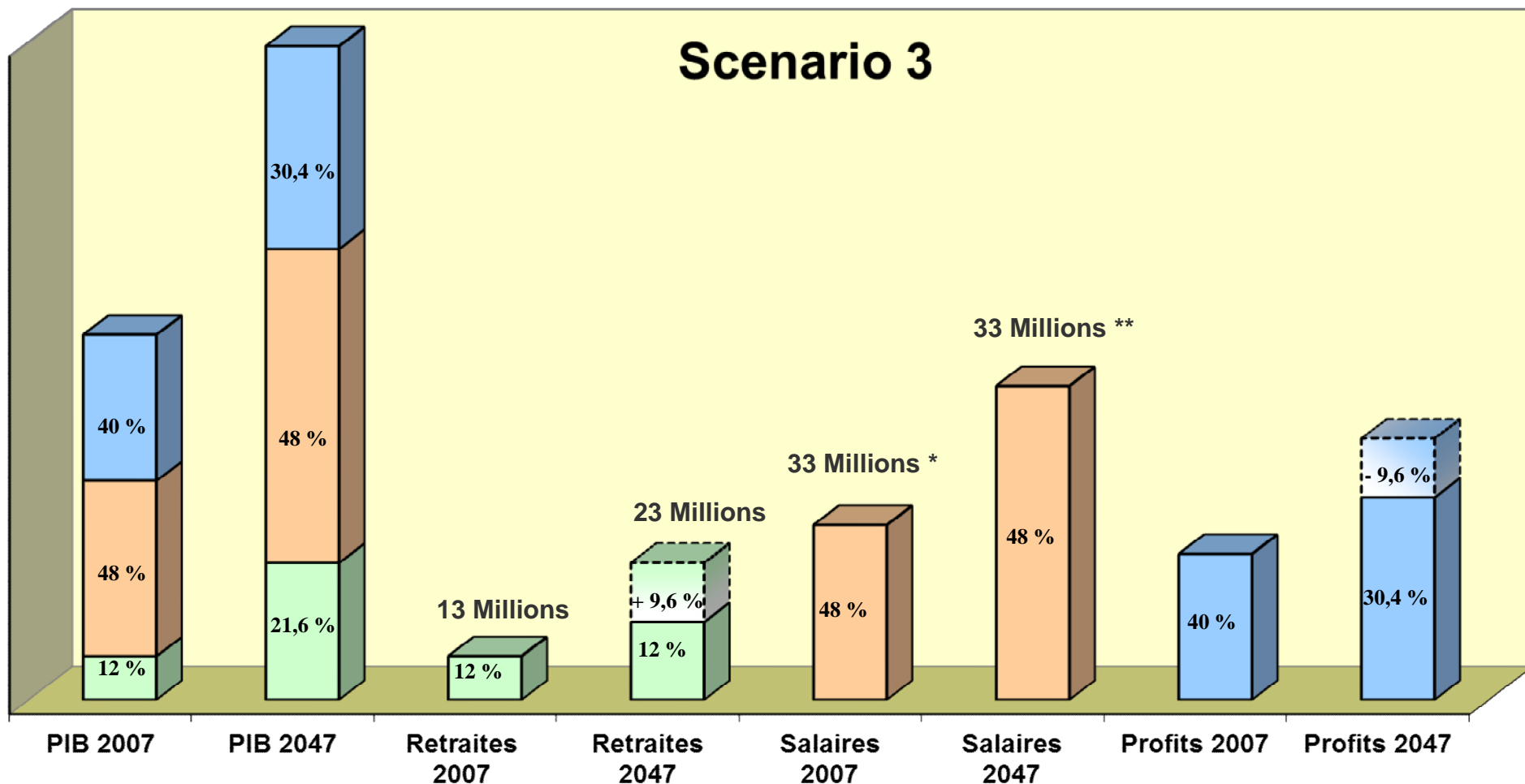
- Evolution moyenne du pouvoir d'achat des « moins de 60 ans » après égalisation du revenu moyen par tête

Taux de croissance annuelle	en 2047	en 2007	Gain de pouvoir d'achat
1,50 %	38,4 % x 1,79 PIB ₂₀₀₇ Soit 69 % du PIB₂₀₀₇	48 %	+ 44 %
1 %	38,4 % x 1,47 PIB ₂₀₀₇ Soit 56,6 % du PIB₂₀₀₇	48 %	+ 18 %
0,57 %	38,4 % x 1,25 PIB ₂₀₀₇ Soit 48 % du PIB₂₀₀₇	48 %	aucun

Il s'ensuit ...

- **Qu'est dénuée de tout fondement la thèse selon laquelle le financement des retraites réduirait continûment le pouvoir d'achat des actifs :**
- ✓ Alors que le besoin de financement a été porté à son maximum
 - ✓ Qu'il est exclusivement supporté par les salariés
 - ✓ De sorte que le Medef ne peut arguer que l'augmentation des cotisations affecterait « la compétitivité des entreprises »

Partage « égal » de 60 % du PIB entre actifs et jeunes d'une part et retraités d'autre part



* plus 15 millions de « jeunes » à charge

** plus 16 millions de « jeunes » à charge

Scenario 4

Financer les retraites par la seule augmentation des cotisations, part dite « patronale » comprise

- Porterait la part des salaires dans la valeur ajoutée :

à → 65,8 % dans les années 2047

contre → 60,0 % aujourd'hui

et → 70 % en 1980

Ce que propose la CGT



Après réforme du financement

- Augmentation des cotisations au fur et à mesure des besoins.

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT



- Ouverture pour tous et dans tous les régimes du droit à retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans, sans autre condition que d'avoir une carrière complète.

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT



- Une carrière sera reconnue « complète » si elle ne comporte avant 60 ans que des périodes d'études ou de formation, des périodes d'activité ou d'inactivité forcée.

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT



- Tous secteurs confondus, le taux de remplacement du salaire net par la pension nette ne pourra être inférieur à 75 %.

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT



- Retour à l'indexation sur les salaires des droits à retraite en cours d'acquisition dans le secteur privé et des pensions liquidées dans tous les secteurs.

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT



- Pour une carrière « complète » pas de retraite inférieure au montant du SMIC net.

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT



- Prise en compte dans tous les régimes des spécificités liées au travail, notamment en matière de pénibilité.

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT



- Salaire pris en compte pour le calcul de la pension :
 - secteur privé : salaire moyen des « dix meilleures années »,
 - secteur public : traitement de fin de carrière du salarié, « primes comprises ».

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT



Mise en place d'une maison commune des régimes de retraite

- Organisme géré et piloté par des représentants élus des salariés du public et du privé
- Mission : définir les règles communes de fonctionnement à mettre en œuvre dans chaque régime de retraite du public et du privé pour atteindre les objectifs précédents

Conclusions

- ✓ Il est possible de rétablir la retraite à 60 ans
- ✓ Avec une pension représentant au minimum 75 % net du salaire net de fin de carrière
- ✓ C'est souhaitable pour réduire le chômage et singulièrement celui des jeunes et des seniors

Conclusions

Les salariés détiennent les clefs du devenir de leurs retraites :

- ✓ L'accord précède la loi
- ✓ Ils délivrent aux organisations syndicales leur permis de signer en leur donnant leurs suffrages lors des élections professionnelles



**Merci pour votre
attention!**

Le débat est ouvert, vous avez la parole ...