

Les points clés du projet de loi



Un système dans lequel les pensions sont ajustées à la baisse dès 2022 et au fil du temps, un âge d'équilibre qui se déplace automatiquement, une pénalisation des femmes (réversion, temps partiel...), des périodes de chômage, et le tapis rouge déroulé au développement de la capitalisation.

1- Un système qui s'équilibre par la baisse des pensions

La mise en place d'une « règle d'or » (article 1 de la loi organique) et de différents mécanismes (âge minimal du taux plein et âge d'équilibre en particulier) organisent un système où **les taux de remplacement ne sont plus inscrits dans les textes, et où les retraites baissent automatiquement pour équilibrer le système. Toutes les personnes nées après 1960 sont concernées.**

Cette règle est assurée jusqu'en 2037 par un « âge minimal du taux plein » fixé par décret. Cet âge minimal du taux plein se combine à la durée de cotisation pour définir la décote, qui serait calculée au plus défavorable des deux critères : pour toucher une retraite pleine, il faudra à la fois avoir atteint l'âge d'équilibre et avoir cotisé suffisamment longtemps. Compte tenu des déclarations précédentes du gouvernement, **cet âge minimal devrait atteindre 64 ans en 2027 et 65 ans en 2037** (cas-types publiés par le gouvernement). **Il concernerait tous les salariés qui auraient cotisé durant une carrière complète avant cet âge, y compris les carrières longues** (qui auraient un âge d'équilibre de 62 ans en 2027), soit plus des deux tiers des assurés. (Article 56 bis)

A partir de 2037, les départs à la retraite se feront dans le cadre du système par points. La baisse automatique des pensions serait alors assurée par l'augmentation automatique d'un âge d'équilibre (qui remplacerait le critère de durée de cotisation), à raison d'une augmentation de 8 mois pour chaque année de hausse de l'espérance de vie. Des manipulations concernant la valeur du point restent par ailleurs possibles (articles 8 et 10).

2- Les pensions des femmes menacées dans de nombreux cas

Le niveau des pensions de nombreuses femmes est menacé par plusieurs des articles du projet de loi. Les femmes divorcées ne seraient notamment plus protégées par une pension de réversion (article 62). La majoration de durée d'assurance ferait place à une majoration de points à attribuer, au cas par cas, entre les conjoints (article 44). **Les périodes de temps partiel, même sur un temps limité de la carrière, se répercuteraient systématiquement sur la pension sous la forme de droits diminués** (sauf accord de l'employeur pour cotiser plus [art.27]).

3- Les périodes de chômage et d'inactivité qui se répercutent sur la retraite

Les périodes de chômage pénalisent systématiquement et fortement la retraite. En effet, le chômage indemnisé ne permettrait d'obtenir des points qu'en fonction de l'indemnité chômage, et le chômage non indemnisé ne donnerait aucun droit (article 42). **C'est un net recul par rapport à la situation actuelle** où la prise en compte des meilleures années seulement et le principe d'une validation des droits sous forme de trimestres (y compris pour des périodes non indemnisées) permet de limiter les effets du chômage et des périodes d'inactivité sur le niveau de la retraite.

4- Une pension minimale pas vraiment garantie

Aucune pension minimale n'est prévue pour les personnes qui partiraient en retraite avant l'âge d'équilibre. La pension minimale ne serait garantie à 85% du SMIC que dans le cas où les personnes pourraient justifier, en plus de l'âge d'équilibre, d'une durée d'acquisition de points de 43 ans. Pour les autres le minimum sera diminué. Une majoration de durée en fonction du nombre d'enfants est prévue, pour le calcul de l'atteinte du minimum de pension, mais le niveau de cette majoration n'est pas précisé. Les femmes qui, au cours de leur vie active, renonceraient à leur majoration de points de 5% au bénéfice de leur conjoint ne bénéficieraient pas de cette majoration de durée (et risquent donc de n'être éligibles à un minima de pension que très inférieur à 85% du SMIC) (article 40).

5- Tapis rouge pour développer la capitalisation

Le texte encourage le développement de l'épargne retraite en entreprise (capitalisation) et prévoit l'extension des niches sociales et exonérations fiscales pour les plans souscrits pour les super-cadres dont les revenus excèdent 10 000 bruts par mois et dont une part des revenus n'est plus soumise à cotisations (une baisse de cotisations estimée à 3 milliards d'euros).

<https://reformedesretraites.fr>