

Des retraites fondées sur le système par répartition, garantie de la solidarité intergénérationnelle... Un principe à défendre absolument !

Un peu d'histoire

En 1945, la création de la Sécurité sociale répond à l'ambition de construire un régime d'assurance vieillesse couvrant l'ensemble de la population. Toutefois, l'existence antérieure de pensions de retraite pour les salariés du secteur public et les cadres du secteur privé, combinée aux réticences des non salariés à l'instauration d'un régime unique, conduisent à construire **un système de retraite basé sur les catégories socio-professionnelles**

Contre la dégradation de nos retraites

Pour autant, ni la diversité ni l'autonomie des différents régimes créés n'empêchent la mise en place de **mécanismes de solidarité** entre les régimes et en leur sein.

Les régimes de retraites obligatoires fonctionnent sur le **principe de répartition** : aujourd'hui, les actifs versent des cotisations qui servent à payer immédiatement les pensions des retraités ;



Photo : Philippe Tastet
www.philippetastet.com

Le système par répartition établit une solidarité entre tous les citoyens et entre les générations. Il protège contre les aléas de l'économie, puisque les cotisations sont redistribuées immédiatement aux retraités sous forme de pensions et permet de prendre en compte la dimension sociale et solidaire du système de retraite (par exemple, sous la forme d'attribution gratuite de trimestres de cotisations pour les femmes ayant des enfants ou pour les chômeurs).

La revalorisation des pensions (0,8 % au 1^{er} septembre 2008 et 1,1% en janvier dernier) est très insuffisante au regard de l'augmentation de 3,5% du coût de la vie.

**TOUS EN ACTION : Actifs, Retraités, le 16 octobre 2008
aux côtés des organisations syndicales des retraités.**

Quelle problématique ce principe de répartition pose-t-il ?

Son efficacité suppose le maintien d'un équilibre démographique entre les actifs et les retraités : si le ratio entre cotisants et retraités se dégrade de façon durable et importante, **il faudra trouver de nouvelles solutions de financement.**

De ce fait, il ne protège pas nécessairement contre une détérioration du rendement à long terme des retraites (rapport entre le montant des cotisations versées et le montant de la retraite).

Sous prétexte de déséquilibre constaté, les mesures et réformes successives (Balladur de 1993, Fillon de 2003) ont programmé dans le temps une remise en cause fondamentale et systématique de nos régimes engendrant une baisse continue du niveau des pensions.

Au nom de la responsabilisation individuelle, la généralisation d'un système par points ou le développement de l'épargne retraite tendent progressivement à vouloir se substituer au principe de la répartition.

Nous ne pouvons que nous opposer à tout projet de ce type qui tendrait à remplacer le système par répartition, donc à accroître les inégalités dans ce domaine.

Nous rejetons tous les arguments démagogiques qui prétendent qu'une suppression des régimes spéciaux permettrait de financer les petites retraites.

Notre système de retraite avec ses différents régimes couvrant l'ensemble du salariat doit être défendu et pérennisé.

Nous refusons tout alignement par le bas et exigeons la mise en place d'un socle commun de garanties pour tous les salariés quel que soit leur régime d'affiliation. **L'allongement de la durée des cotisations, la hausse des cotisations et la baisse du montant des pensions** sont les trois principales solutions proposées par les tenants de l'idéologie libérale pour soi-disant sauvegarder les retraites par répartition. Au lieu de résoudre le problème, ces propositions ne font que dégrader les conditions de vie des actifs et le pouvoir d'achat des inactifs.

▪ QUELLES REPONSES POUVONS-NOUS APPORTER AUX ATTENTES ET REVENDICATIONS ?

En premier lieu, il faut procéder à un changement fondamental d'orientation par rapport aux différentes réformes des vingt dernières années.

Il faut affirmer un certain nombre de principes constitutifs d'un socle commun de droits, quel que soit le régime d'affiliation du salarié :

- un vrai droit au **départ à la retraite à 60 ans sans application d'une décote** éventuelle. Ce qui ne signifie aucunement une obligation mais un repère collectif essentiel ;
- un système de départ anticipé en retraite (50 ou 55 ans) pour travaux pénibles afin de corriger l'injustice sociale d'une espérance de vie à la retraite réduite pour de trop nombreux salariés ;

- un montant de retraite permettant à chacun un taux de remplacement de 75 % du dernier salaire détenu pendant au moins 6 mois, pour 37,5 années de cotisation, avec un minimum équivalent au SMIC revalorisé à **1 600 € brut** ;

- le retour à l'indexation des pensions sur les salaires.

▪ SUR QUELS LEVIERS POUVONS-NOUS AGIR POUR FAIRE ABOUTIR CES REVENDICATIONS ?

LA CGT avance trois pistes :

- **une politique qui vise à créer un "contre-choc emploi" permettant de relever substantiellement le taux d'emploi de la population active et par conséquent les rentrées de cotisations ;**
- **une cotisation employeur tenant compte de la masse salariale et de la richesse créée par le travail dans l'entreprise ;**
- **une remise en cause des exonérations de cotisations pour les entreprises et particulièrement pour celles dégageant des bénéficiaires, ne réinvestissant pas sur l'outil de travail ou ne créant pas d'emplois supplémentaires.**

Quant à la taxation des revenus financiers et des dividendes, **si ces prélèvements nous semblent indispensables**, ils ne peuvent être une source pérenne du financement des retraites. D'une part, parce que les revenus financiers sont volatiles et, d'autre part, parce que notre ambition est d'en réduire le volume au profit des salaires.

PARLER VRAI

Les artisans des réformes régressives, gouvernement et patronat, multiplient les annonces catastrophiques.

Pour la CGT, il ne s'agit pas de nier les perspectives démographiques.

Nous savons que la société française se divisera, à terme, en 3 catégories :

1/3 en formation, 1/3 au travail et 1/3 à la retraite.

Cette situation tout à fait inédite de traduira, bien entendu, dans un premier temps, par une augmentation de la population retraitée ayant une espérance de vie \approx à 20 ans. Or, une augmentation de 50% du nombre de retraités suppose que l'on dégage 6 points du PIB.

Pour y parvenir, la CGT propose :

- une politique de l'emploi pérenne : 0,5 % PIB pour 700 000 emplois créés ;
- la suppression des exonérations de cotisations employeurs et la remise en cause des niches fiscales = 10 % du besoin de financement ;
- augmentation de la contribution (assiette) afin de pénaliser les entreprises ayant une politique sacrifiant l'emploi : 3 % du PIB.

Les retraites en 2008, et après...

(régime général et fonctionnaires)

L'article 5 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, précise :

• Maintenir constamment jusqu'en 2020, le rapport entre le temps de travail (durée d'assurance) et le temps de retraite sur la base du ratio 2003 pris avec 40 annuités.

• La durée d'assurance requise pour l'obtention d'une retraite à taux plein dans les régimes de retraite sera ajustée pour tenir compte de l'allongement de l'espérance de vie.

Dans un premier temps cette durée sera portée à 41 ans pour tous en 2012, sous réserve de l'évolution des conditions démographiques, économiques et sociales.

Au-delà de 2012, cette durée continuera à évoluer de manière progressive pour respecter ce principe.

Calendrier :

. 2008 : 40 annuités pour tous,

. à partir de 2009 : majoration d'un trimestre par an, pour atteindre 41 annuités en 2012 (sauf si un avis de la

Commission de Garantie des Retraites¹ et du Conseil d'Orientation des Retraites² propose un calendrier différent et que celui-ci soit repris par décret).

Un rapport sera élaboré avant le 1^{er} juillet 2012, pour prévoir les annuités des années 2013, 2014, 2015, 2016.

Un autre sera fait avant le 1^{er} juillet 2016, pour prévoir les années 2017, 2018, 2019, 2020.

Si l'on suit le raisonnement plus loin, en 2040 on devrait cotiser 44 ans.

Précision fournie par l'article 5 :

la durée d'assurance requise pour un salarié sera celle correspondant à la date d'ouverture de son droit au bénéfice d'une retraite et non celle de la liquidation effective.

Une **Commission de garantie des retraites¹** est créée pour veiller à la mise en œuvre des dispositions de cet article de la loi.

¹ LA COMMISSION DE GARANTIE DES RETRAITES

La Commission de garantie des retraites est chargée de veiller à la mise en œuvre des dispositions de l'article 5 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 précitée.

Elle constate l'évolution respective des durées d'assurance ou de services nécessaires pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein ou obtenir le pourcentage maximum d'une pension civile ou militaire de retraite ainsi que l'évolution de la durée moyenne de retraite. Elle propose, dans un avis rendu public, les conséquences qu'il y a lieu d'en tirer au regard de l'article 5 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 précitée.

☞ Cette Commission, composée de quatre hauts fonctionnaires, était chargée d'évaluer si l'évolution de l'espérance de vie justifie un allongement de 40 à 41 ans, à raison d'un trimestre supplémentaire par an entre 2009 et 2012, de la durée de cotisation nécessaire pour une retraite à taux plein dans les secteurs public et privé. Sur la base de données de l'INSEE, elle considère que cette majoration de la durée de cotisation est nécessaire pour « maintenir le rapport constaté en 2003 » entre l'espérance de vie à l'âge de 60 ans et le nombre d'années de cotisation exigées.

² CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES (COR)

(article 6 de la loi)

Le Conseil d'orientation des retraites a pour missions :

1. De décrire les évolutions et les perspectives à moyen et long termes des régimes de retraite légalement obligatoires...
2. D'apprécier les conditions requises pour assurer la viabilité financière à terme de ces régimes ;
3. De mener une réflexion sur le financement des régimes de retraite susmentionnés et de suivre l'évolution de ce financement ;
4. De formuler les avis prévus par la loi de réforme des retraites ;
5. De participer à l'information sur le système de retraite et les effets des réformes conduites pour garantir son financement ;
6. De suivre la mise en œuvre des principes communs aux régimes de retraite et l'évolution des niveaux de vie des actifs et des retraités, ainsi que de l'ensemble des indicateurs des régimes de retraite, dont les taux de remplacement.

Le Conseil formule toutes recommandations ou propositions de réforme qui lui paraissent de nature à faciliter la mise en œuvre des objectifs et principes énoncés dans la loi.

☞ Le Conseil d'orientation des retraites est composé, outre son président nommé en conseil des ministres, notamment de représentants des assemblées parlementaires, des organisations professionnelles, syndicales, familiales et sociales les plus représentatives et des départements ministériels intéressés, ainsi que de personnalités qualifiées.

Le Conseil d'Orientation des Retraites en est à son cinquième rapport.

Dans son quatrième rapport, adopté en janvier 2007, (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-723.pdf>), il était précisé dans la partie « Le rendez-vous 2008 » : « Certaines questions à traiter pour le rendez-vous de 2008 sont explicitement prévues par la loi : l'allongement de la

durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein, le taux de revalorisation des pensions et l'objectif de minimum de pension.

L'examen s'inscrit dans le cadre des orientations fixées par la réforme de 2003 : réaffirmer le choix de la retraite par

répartition ; assurer un niveau élevé de retraite, par l'allongement de la durée d'activité et de la durée d'assurance ; préserver l'équité et l'esprit de justice sociale de nos régimes de retraite ; permettre à chacun de construire sa retraite, en donnant davantage de souplesse et de liberté de choix ; garantir le financement des retraites d'ici 2020 ».

■ L'équilibre financier

Propositions du COR :

L'équilibre serait atteint en 2020 :

- ☞ par une **hausse des cotisations** à l'assurance vieillesse ;
- ☞ un **accroissement des contributions** aux régimes de la fonction publique

Il le serait également par l'effet combiné d'actions modérées portant à la fois sur l'âge de la retraite, le taux de prélèvement pour la retraite, et le ratio « *pension moyenne nette sur revenu d'activité moyen net* ».

L'équilibre en 2020 pourrait aussi être atteint en agissant, mais de manière plus sensible, **sur un seul des trois leviers** d'action possibles :

- ☞ soit en relevant l'âge moyen de départ en retraite d'environ 3 années supplémentaires,
- ☞ soit en augmentant le taux de prélèvement pour la retraite de 4 points,

☞ soit en diminuant le ratio « *pension moyenne nette sur revenu d'activité moyen net* » de près de 20 %, (en clair, **diminuer la pension**).

Il faut permettre aux seniors de rester en emploi au moins jusqu'à 60 ans. Les mesures entraînant une réduction de la période active doivent à ce titre rester l'exception.

■ L'égalité de traitement entre les cotisants

Pour les **régimes spéciaux** : *l'allongement des durées d'assurance* en fonction des gains d'espérance de vie, tout en prenant en compte les situations de pénibilité ; l'évolution des avantages familiaux et conjugaux ; enfin, une certaine harmonisation des logiques d'indexation des pensions.

Le COR examine en outre les questions posées par l'inégal accès à l'épargne retraite. Il estime en particulier que, si cet effort d'épargne doit être encouragé, il convient que soient analysées ces différentes incitations, leur finalité et leurs conséquences sur le financement de la protection sociale.

Lors de ses quatre dernières réunions, le COR a planché sur les thèmes suivants :

- Evolution des droits familiaux : contexte international et éléments chiffrés pour le débat
- Evolution des droits familiaux et conjugaux ; niveau de vie au moment du veuvage
- Carrières et retraites
- Egalité entre hommes et femmes, droits familiaux et conjugaux : le contexte sociologique

Comme on peut le constater, les droits familiaux sont en ligne de mire et, sans préjuger des conclusions finales, les prestations servies dans ce domaine risquent d'être sérieusement revues à la baisse dans les prochaines années !

Pour en savoir plus : <http://www.cor-retraites.fr>

PROJET DE REFORME DE L'IRCANTEC :

Le gouvernement veut imposer la baisse des pensions des « non titulaires » de la Fonction publique. INACCEPTABLE !

L'IRCANTEC est pourtant un régime largement excédentaire à moyen terme. Au-delà, les besoins sont étroitement liés aux choix politiques commandant l'évolution de l'emploi public. Cependant, ce projet de réforme vise le niveau des droits à retraite et leur garantie, avec une volonté d'y appliquer les réformes régressives faites à l'ARRCO et à l'AGIRC par le Medef.

Il se traduit par **une baisse de 7,7 % du taux de remplacement** par rapport au dernier salaire, soit **une baisse de près de 11 % de la pension** pour une carrière pleine, rémunérée à une fois le plafond de la Sécurité Sociale.

Les dégâts sont encore plus importants pour une carrière pleine rémunérée à deux fois le plafond, avec une dégradation de 15,4 % pour le taux de remplacement et **une baisse de 22 % pour la pension**.

De surcroît, cette baisse du niveau des pensions s'accompagne d'un programme de hausse des cotisations, sans compter l'allongement de la durée de cotisations à 41 ans en application de la réforme Fillon.

Les mesures prises par le gouvernement

... applicables au 1^{er} janvier 2009 et après.

L'augmentation de la durée de cotisation est désormais la règle d'or et l'outil d'ajustement permanent.

I) Mesures « Retraites »

- Allongement de la durée d'assurance à 41 ans

Le gouvernement maintient sa décision d'augmenter la durée d'assurance et de la porter à 41 annuités d'ici 2012.

C'est une remise en cause de la retraite à 60 ans d'autant qu'il n'y a aucune mesure envisagée pour permettre la prise en compte des périodes d'études et de recherche de premier emploi.

- **Maintien du dispositif « carrières longues »** mais durcissement des conditions financières de régularisation de périodes anciennes.

Les conditions d'entrée dans le dispositif « carrières longues » sont décalées d'un an au fur et à mesure de l'allongement de la durée d'assurance (ce qui va réduire rapidement le nombre d'entrées). Au motif d'éviter les fraudes et les abus, les conditions de régularisation de périodes anciennes seront durcies (le témoignage sur l'honneur ne suffira plus).

Il faut faire attention à ce que les possibilités de régularisation et de validation ne soient pas, de fait, supprimées.

La CGT demande la validation des années d'étude et la prise en compte des périodes de recherche d'un premier emploi pour le calcul des droits à la retraite.

- **Minimum contributif** et reconduction jusqu'en 2012 d'un objectif de **minimum de pension à 85 % du SMIC** pour une carrière complète au SMIC.

Les mesures réglementaires nécessaires à l'atteinte de cet objectif seront prises en temps utile.

Au-delà du mécanisme du minimum contributif du régime général, la responsabilité pour atteindre les 85 % du SMIC prévus par la loi de 2003 est renvoyée sur les régimes complémentaires. Le minimum contributif va toujours continuer d'évoluer moins vite que le SMIC.

Il y a de plus un risque à ce que le minimum contributif ne soit plus qu'exclusivement réservé à des périodes strictement et entièrement cotisées, excluant ainsi totalement les périodes validées et le temps partiel.

La CGT revendique un niveau de pension minimum à la hauteur du SMIC.

- **Financement par la CNAF de l'intégralité du coût des majorations de pensions pour les parents de trois enfants.**

Le Gouvernement propose d'achever en trois ans le transfert à la branche famille du financement des majorations de pensions pour les parents de trois enfants qu'elle prend aujourd'hui en charge à hauteur de 60 %. Ce taux sera porté à 70 % en 2009 puis à 85 % en 2010 et à 100 % en 2011.

On ne peut solutionner la question du financement des retraites par des transferts de caisse à caisse. Ce transfert est inadmissible, la CNAF a besoin de cet argent pour répondre au besoin des familles, notamment pour l'accueil des jeunes enfants et pour que les parents puissent concilier vie familiale et vie professionnelle.

- **Revalorisation des pensions au 1^{er} avril.**

Pour remédier aux insuffisances du mécanisme actuel d'indexation des pensions de retraite, mises en évidence en 2008 dans un contexte d'accélération de l'inflation, la revalorisation de l'ensemble des pensions interviendra désormais au **1^{er} avril de chaque année**, comme pour les régimes complémentaires AGIRC-ARRCO.

Changement de date, pourquoi pas ..., si cela apportait une véritable garantie sur le niveau de revalorisation ? Mais il faut empêcher un tour de passe-passe pour 2008 et début 2009 qui coûterait cher aux retraités si l'on ne corrigeait pas, dès le 1^{er} janvier, les pertes de pouvoir d'achat de l'année 2008.

Revendiquons un complément intermédiaire au 1^{er} décembre 2008 : sur les bases du gouvernement et hors rattrapage, il manquera 1,25 % minimum en moyenne annuelle. Dans tous les cas ces mesures ne répondent pas à la revendication fondamentale d'une indexation des pensions sur les salaires.

II) Mesures « Emploi des seniors »

- **Cumul emploi retraite.**

Les retraités pourront cumuler sans **aucune restriction** leur pension et le revenu d'une activité professionnelle sous réserve qu'ils aient liquidé l'ensemble de leurs pensions auprès des régimes de retraite obligatoires dont ils ont relevé, à partir de 60 ans s'ils ont cotisé la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou à défaut à partir de 65 ans.

Les règles de cumul actuellement en vigueur sont maintenues pour les assurés ne respectant pas ces conditions.

La CGT est totalement opposée à la libéralisation du régime de cumul emploi retraite et demande que soient maintenues des conditions qui évitent une concurrence avec les actifs.

Les mesures contenues dans cet article « favorisent » les salariés bénéficiant d'une carrière à taux plein. Le but du gouvernement est de proposer aux retraités de compenser temporairement la baisse de leur taux de remplacement à la retraite en ayant recours, pour ceux qui le peuvent, à des revenus d'activité d'appoint (vive les petits boulots pour les « vieux », qui vont profiter un max à certains patrons ?)

- **Surcote.**

Le taux de surcote est porté de **3% à 5%** par an à compter du 1^{er} janvier 2009 (modification intervenant par décret pour le régime général) et les règles applicables dans la fonction publique sont harmonisées avec celles du secteur privé.

La surcote s'appliquera également à compter de 2009 aux bénéficiaires du minimum contributif alors que ce n'est pas le cas aujourd'hui.

Cette mesure s'adresse aux salariés ayant au moins 60 ans et le nombre de trimestres pour avoir le taux plein. Cette mesure représente également un coût financier (voir rapport COR).

On creuse les inégalités. Certains vont avoir leur pension majorée et d'autres minorée. Dans un système solidaire, ce choix de gestion est plus que discutable.

La CGT demande la suppression de la décote et de la surcote.

- **Surcote Fonction publique**

Cette modification constitue une régression.

L'ancienne rédaction (nombre de trimestres arrondi à l'entier supérieur) permettait de bénéficier d'une surcote pour un trimestre suite à un jour d'activité supplémentaire. Il faudra dorénavant 90 jours complets. Un trimestre entamé (même 89 jours) ne comptera plus.

En même temps, il suffit qu'il manque une seule journée à un trimestre pour que cela entraîne une décote. Pour 2008 : une carrière de 159 trimestres + 89 jours = un trimestre de décote !

La possibilité de surcoter n'est pas ouverte sur le minimum garanti de la Fonction publique.

- **Accords de branches et d'entreprises en faveur de l'emploi des salariés âgés.**

L'objectif est de faire en sorte que les partenaires sociaux se mobilisent dans les branches et dans les entreprises afin de définir et de mettre en œuvre rapidement des actions en faveur du maintien dans l'emploi ou du retour à l'emploi des salariés âgés. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2010, les entreprises non couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés seront soumises à une pénalité correspondant à 1% des rémunérations versées.

Là encore, la vraie question est celle de l'emploi. Soit on favorise l'emploi, toutes catégories d'âge confondues, et il n'y aura plus de problème des seniors, soit on rejette de l'emploi occupé par les jeunes, les seniors, les salariés les moins qualifiés... au prétexte de la compétitivité des entreprises et de la faible productivité supposée de ces salariés. Cela conduit à un monumental gâchis et il apparaît de plus en plus que les entreprises, publiques comme privées, vont être très rapidement confrontées à de graves difficultés, n'ayant pas pris les dispositions nécessaires au maintien et transfert entre générations des savoir-faire et compétences professionnelles.

- **Suppression de la mise à la retraite d'office dans le secteur privé.**

La possibilité pour un employeur de mettre à la retraite d'office son salarié sera totalement supprimée à compter du 1^{er} janvier 2010. Ainsi, la décision du passage de l'activité à la retraite relèvera désormais du seul choix du salarié quel que soit son âge, ce qui permettra à ceux qui le souhaitent de prolonger leur activité professionnelle et de bénéficier de la surcote.

Cette mesure est très ambiguë. Elle semble apporter plus de protection aux salariés mais elle s'inscrit dans la logique de l'allongement de la durée d'assurance et de report de l'âge de départ en retraite au delà de 60 ans. La CGT estime que c'est au salarié de choisir la date de son départ en retraite à partir de 60 ans.

- **Poursuite d'activité au-delà des limites d'âge dans la fonction publique.**

Les limites d'âge applicables à certains corps et inférieures à 65 ans pourront désormais être dépassées : les agents qui le souhaitent pourront être maintenus en activité sur leur demande et sous réserve de leur aptitude physique. Ces dispositions entrèrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010.

Quelles seront les conséquences exactes du dépassement des limites d'âge ?

Il va falloir faire attention à ce qu'une suppression pure et simple des limites d'âge ne modifie pas de façon négative les conditions d'accès à la retraite à taux plein (Ces limites jouent actuellement le même rôle que le repère d'âge des 65 ans dans le régime général).



Nos revendications sur la retraite adoptées au CNU de Dijon en octobre 2004

Le gouvernement Raffarin a fait voter par le Parlement, en 2003, sa réforme sur les retraites contre l'avis majoritaire des salariés.

Cette réforme constitue un recul social sans précédent, remettant en cause les fondements même de notre système de solidarité intergénérationnelle.

La nouvelle loi du 23 août 2003 se traduit, en particulier, par un allongement de la durée de cotisations et une baisse importante du niveau des retraites et des pensions, tant dans le privé que dans le public.

Cette baisse touche encore plus durement les femmes dont la durée de cotisations validées pour la pension est plus faible en raison des interruptions de carrière et le recours au temps partiel pour élever leurs enfants.

Le système de répartition est dénaturé et la voie est ouverte à l'introduction d'un système individuel de capitalisation profondément inégalitaire et incertain, aux mains des assurances privées.

Dans ce contexte, la retraite à 60 ans, acquis récent, devient, de fait, quasiment impossible, la très grande majorité des salariés n'étant plus en mesure de remplir les conditions pour obtenir une pension complète, à hauteur de 75 % du dernier traitement.

La CGT considère que le dossier des retraites n'est pas clos. Ainsi, même le COR (conseil d'orientation pour les retraites) reconnaît que la réforme ne règle en rien le problème du financement. La loi doit être revue au risque d'être encore aggravée. L'action par la mobilisation de l'ensemble des salariés pour l'abrogation de la loi Fillon et l'amélioration du système des retraites, est loin d'être terminée.

C'est pourquoi, nous réaffirmons que, seuls, les systèmes solidaires de retraite par répartition garantissent, de manière collective et intergénérationnelle, les droits des citoyens.

Nous revendiquons pour tous, salariés du secteur public comme du secteur privé, le droit à une retraite pleine et entière à 60 ans.

Cela implique :

- Pour les personnels titulaires de l'État dépendant du régime des pensions civiles et militaires, le retour aux 37,5 annuités maximum, le maintien du calcul de la pension sur le salaire des six derniers mois.
- Un taux de remplacement du dernier salaire par une pension égale au minimum à 75 % de l'ensemble de la rémunération (y compris les vacances d'enseignement, notamment dans l'enseignement supérieur ou autres interventions).
- La pleine intégration des retraités à l'indice maximal de carrière avec répercussion des évolutions de carrière des actifs.
- La validation des années d'études et de formation, de la recherche du premier emploi -éléments déterminants, en particulier pour les personnels de l'Éducation nationale recrutés à bac plus 5 ans-, doit être mise en place pour les salariés, en excluant toute notion de rachat.
- Le retour de l'indexation des pensions sur les salaires.

- Une véritable prise en compte des longues carrières, de la pénibilité de l'emploi, des travaux difficiles et/ou dangereux à sujétions particulières pour permettre un départ avant 60 ans avec une pension pleine et entière.
- La suppression du régime additionnel et l'intégration de toutes les primes dans le traitement.
- Le rétablissement des anciennes conditions de la CPA avec la prise en compte à temps plein des annuités pour l'ouverture des droits à pension.
- La remise en place du CFA avec l'amélioration de l'ancien système (pas de condition d'âge et intégration des NBI et bonifications indiciaires dans le revenu de remplacement).

Pour les salariés relevant du régime général retraite de la Sécurité sociale, les non titulaires ou personnels de droit privé, (retour aux 37,5 annuités maximum, calcul de retraite sur les dix meilleures années).

- Le maintien du pouvoir d'achat par le rattrapage des pertes (évaluées à 20 % depuis 1982).
- Le maintien et le rétablissement pour tous les retraités de l'abattement de 10 % auquel ont droit les salariés sur les revenus imposables sans plafonnements.
- Le règlement du traitement des "double carrières" par l'établissement de la portabilité des droits : addition des trimestres dans le régime le plus favorable de la caisse de son choix.
- L'augmentation du taux de réversion à 75 % pour les deux sexes (y compris les couples non mariés).
- L'intégration de tous les retraités PLP1 dans le corps des PLP2 avec rattrapage des arriérés pour la pension.
- Des bonifications enfants pour les femmes comme pour les hommes avec une mise au point privé/public, quelle que soit la situation d'activité ou non au moment de la naissance ou de l'adoption des enfants.
- L'attribution d'un congé maternité ou d'adoption d'une durée de un an à plein traitement, comptabilisé pour le calcul de la pension et la durée d'assurance.
- Le droit à un départ anticipé à la retraite avec jouissance immédiate de la pension, aux mères comme aux pères d'au moins trois enfants. Cela implique, au préalable, des mesures tout au long de la carrière pour prendre en compte les ruptures de carrière liées à la maternité.
- La prise en compte du congé parental pour le droit à la retraite et à l'avancement.
- Une véritable prise en charge de la dépendance par l'amélioration du système actuel (allocation personnalisée d'autonomie).

Nous sommes opposés à la création d'une "caisse nationale de solidarité pour l'autonomie" en dehors de la Sécurité sociale. La création d'une telle caisse écarterait, de fait, les personnes âgées et les handicapés de la solidarité nationale.

Cela impose de mettre en oeuvre une politique de l'emploi, des principes de solidarité et une réforme du financement, notamment par une contribution plus élevée des employeurs, la taxation des revenus financiers ainsi que le retour à une gestion démocratique de la Sécurité sociale.

Ces revendications de progrès constituent un véritable enjeu de société et nécessitent en premier lieu l'abrogation de la loi Fillon de 2003 et des décrets Balladur de 1993, et la conquête de droits nouveaux.

Le point sur le Régime Additionnel de la Fonction Publique

Un cheval de Troie contre nos régimes de retraites... et au-delà

C'est le premier grand fond de pension installé en France. Ce n'est pas un hasard qu'il soit introduit dans la Fonction Publique. Le pouvoir politique a ainsi, dans le cadre de sa réforme des retraites, montré le sens qu'il entendait donner au mouvement enclenché concernant l'avenir des retraites : celui de la capitalisation.

Il est dénoncé et combattu par la **CGT** en ce que :

- il introduit un lien étroit de dépendance entre les ressources du régime, le niveau des prestations servies et le rendement du placement de ses actifs sur les marchés financiers. On se situe donc dans un système qui n'est pas à prestations définies mais simplement à cotisations définies. Les krachs financiers ou les « mauvais placements » de ces dernières années ont eu des conséquences désastreuses sur les fonds de pension, américains notamment ! Ce système instaure une forme de précarité sur la retraite ;
- il ne s'inscrit plus dans la solidarité des liens intergénérationnels qu'assure la répartition ;
- il transfère des charges de l'employeur public vers le salarié avec un financement à 50-50, c'est-à-dire avec un allègement considérable de la part employeur dans le financement initial (le reste relevant du marché).

Rappelons que, concernant le régime des pensions civiles, l'État employeur cotise actuellement à hauteur de 39,5% (27,3% pour les employeurs -collectivités locales et hospitaliers- cotisant à la CNRACL) ;

- il s'inscrit dans -et participe de- une logique de financiarisation, se nourrissant du rendement de ses placements sur les marchés. Une logique financière dont on mesure chaque jour les dégâts, notamment sociaux, qu'elle provoque en termes de licenciements, de pressions sur les salaires, de dégradations des conditions de travail...

Au-delà de ces données caractérisant le régime par capitalisation, on pourrait développer d'autres aspects plus spécifiques au régime des fonctionnaires, et notamment le fait qu'il ouvre la porte à une transformation en profondeur de tout le système de pension de la fonction publique en lien avec une modification du système de rémunération.

Présenté comme un « régime par répartition provisionnée », le Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP) mis en place dans le cadre de la Réforme des retraites de 2003, est en réalité un régime par capitalisation appuyé sur un fonds de pension.

Une des réponses que ne manquera vraisemblablement pas de vouloir apporter le gouvernement sera d'articuler la déstructuration en cours du système de rémunération dans la fonction publique (part décroissante de l'évolution de la valeur du point, augmentation des éléments hors traitement -primes liées à la fonction, au mérite, au rendement...-) avec une place de plus en plus importante du RAFP. Ainsi, il est question de dé plafonner les éléments pris en compte pour le régime additionnel (actuellement ceux-ci sont plafonnés à 20 % du traitement). Les enjeux autour du RAFP sont donc considérables.

Pour la CGT, ce régime doit être combattu et mis en extinction.

La réponse à la question de la prise en compte dans la retraite des éléments de rémunération annexes passe par une réforme de la grille intégrant au traitement les primes et indemnités (autres que celles représentant des remboursements de frais).

■ La CGT au CA pour quoi faire ?

Contestant sur le fond le régime ainsi mis en place, contestant ses modalités de gouvernance, les organisations CGT de la fonction publique ont tout de même décidé de siéger au CA pour une représentation des salariés qui puisse assurer un contrôle, organiser la transparence et agir -y compris dans le cadre contraint qui nous est imposé- dans le sens des intérêts des personnels, comme des intérêts solidaires de l'ensemble des salariés.

C'est ainsi que la CGT a impulsé au sein du Conseil d'Administration de l'ERAFP une action visant le cœur du dispositif, à savoir les placements sur les marchés financiers, ce qu'ils portent comme logique, ce qu'ils génèrent comme conséquences (sociales, environnementales...).

Sans entretenir l'illusion qu'il était ainsi possible de changer radicalement ce qui a été imposé par la loi, il s'agit pour nous d'encadrer le plus fortement possible la logique des placements financiers, combattre toute dérive vers un comportement « prédateur », une « politique des actionnaires », et au contraire pousser à ce qu'elle vise à s'inscrire dans le sens de l'intérêt général.

C'est sous l'impulsion du représentant de la CGT, rejoint par la plupart des organisations syndicales, ainsi que des représentants des employeurs, **qu'il a été décidé que la totalité des actifs financiers du régime feraient l'objet d'Investissements Socialement Responsables.** Il a été également adopté une « charte » reprenant différentes valeurs (droits de l'homme, progrès social, démocratie sociale, environnement, transparence et bonne gouvernance). Des critères ont été retenus afin de borner les placements, exclure un maximum d'effets négatifs, peser pour faire bouger des choix, afin d'essayer, entre autres, de s'orienter vers des investissements répondant à des objectifs de progrès. Bien entendu, une telle démarche de notre part n'a pas pour finalité de donner « bonne conscience » au capitalisme, mais au contraire de verrouiller au maximum les effets de sa recherche de la rentabilité financière maximum en pesant autant que faire se

peut sur les orientations et la finalité des placements financiers, et ce dans un cadre contraint -celui d'un fonds de pension- que nous avons combattu et que nous continuons de contester.

▪ **Le RAFFP et ses enjeux**

Comme nous l'avons souligné, le RAFFP constitue un point d'entrée pour une part de plus en plus importante de capitalisation dans nos systèmes de retraites, et ce au détriment de la répartition.

Nous en avons également souligné les principales caractéristiques, négatives pour les salariés, ainsi que les leviers (dont l'allègement des charges pour l'employeur) qui conduisent le gouvernement à pousser dans ce sens. Au total, toutes les raisons pour que la question du régime additionnel soit pleinement intégrée, dans toutes ses dimensions politiques, dans la bataille des retraites.

▪ Exemple de calcul :

agent ayant 60 ans et étant parti en retraite début janvier 2008.

- . Cotisations versées (agent + employeur) en 2005 = 500 €
- . Nombre de points acquis au titre de 2005 = 500 : 1 = 500 pts
- . Cotisations versées (agent + employeur) en 2006 = 510 €
- . Nombre de points acquis au titre de 2006 = 510 : 1,017 = 501 points
- . Cotisations versées (agent + employeur) en 2007 = 530 €
- . Nombre de points acquis au titre de 2007 = 530 : 1,03022 = 514 points
- Valeur d'acquisition du point en 2005 : 1€, 2006 : 1,017€, et 2007 : 1,03022

Total des points acquis au titre de 2005+2006+2007 = 1 515 points

- . Valeur de service du point en 2008= 0,04219 €
- . Montant de la rente annuelle = 1515 x 0,04219= 63,91 €
- . 1515 points < 5125 points => conversion en capital
- . => 25,98 (coefficient de conversion en capital) x 63,91 = 1 660,38 € (capital versé en une seule fois)



Photo : Philippe Tastet www.philippetastet.com



8 p. Retraite, oct. 2008

A remettre à un militant CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Je souhaite: prendre contact me syndiquer

Nom Prénom

Adresse personnelle

Code postal..... Commune

Grade ou corps Discipline

Établissement

Code postal Commune

Tél E-mail

A le Signature

CGT-Éduc'action Nationale - case 549 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil cedex Tél : 01 48 18 81 47 - e-mail : unsen@ferc.cgt.fr - internet : www.ferc.cgt.fr