

La retraite fondée 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.

**NON à l'augmentation du nombre d'années de cotisation.
NON au recul de l'âge d'ouverture du droit à pension.**

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

cotisations pour les femmes ayant des enfants ou pour les chômeurs).

La revalorisation des pensions (0,8 % au 1^{er} septembre 2008 et 0,6% au 1^{er} avril 2009 au titre de 2008) est très insuffisante au regard des 2,8 % d'inflation pour l'année 2008.

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 réponses 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 bénéfices, 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 trois 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 2009, et après...

(régime général et fonctionnaires)

L'article 5 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, modifié par la loi n°2009-526 du 12 mai 2009 - art. 80, portant réforme des retraites, précise :

• Le maintien constant, jusqu'en 2020, le rapport constaté, à la date de publication de la présente loi (12 mai 2009), entre la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein, la durée des services et bonifications nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum d'une pension civile ou militaire de retraite et la durée moyenne de retraite.

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

Cette durée est portée à 41 ans (164 trimestres) pour tous en 2012.

Au-delà de 2012, cette durée continuera à évoluer de manière progressive pour respecter ce principe, sous réserve de l'évolution des conditions démographiques, économiques et sociales.

Calendrier :

. 2009 : 161 trimestres pour tous,

. à partir de 2010 : majoration d'un trimestre par an, pour atteindre 41 annuités (164 trimestres) en 2012, **sauf si un avis de la CGR¹ et du COR² 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.

Selon ce raisonnement, en 2040 on devrait cotiser 44 ans.

La durée d'assurance requise sera celle correspondant à la date d'ouverture du droit à retraite et non celle de la liquidation effective.

La CGR¹ doit veiller à la mise en œuvre des dispositions de l'article 5 de la loi.

¹ LA COMMISSION DE GARANTIE DES RETRAITES (CGR)

La CGR 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 COR 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 COR en est à son sixième rapport. Thème : « droits familiaux et conjugaux ».

1. Commission de Garantie des Retraites

2. Conseil d'orientation des retraites

▪ **Dans ses rapports précédents, le COR, préconisait entre autres :**

• **L'équilibre financier**

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.

▪ **Dans son sixième rapport, le COR a planché sur l'évolution des droits familiaux et conjugaux, l'égalité hommes/femmes.**

En partant de ses conclusions Éric Woerth, Ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, **souhaite revoir à la baisse le dispositif de départ en retraite anticipée, à partir de 15 années de service, pour les fonctionnaires ayant eu trois enfants.**

En effet, ce ministre veut s'attaquer au « problème » posé par ce dispositif.

Les observations du COR sur ce régime seront discutées lors du « rendez-vous retraite 2010 » avec les organisations syndicales.

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

Selon le rapport du COR du 17 décembre 2008, les bénéficiaires des départs en retraite anticipés pour trois enfants sont essentiellement des femmes, représentant 10 % des départs en retraite des fonctionnaires. La plupart des régimes spéciaux permettent à leurs ressortissants, parents de trois enfants, de liquider leur retraite de façon anticipée, sans condition d'âge, après quinze ans de service. L'extension aux pères de trois enfants, à la suite de l'arrêt Greismar de la Cour de justice des Communautés européennes en 2001, ne s'est pas traduite par un recours massif des hommes au dispositif, compte-tenu notamment de la condition d'interruption d'activité de deux mois. Parmi les hommes partis en retraite en 2006, ils ne sont que 3,2 % dans la fonction publique d'Etat et 1 % à la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) à avoir eu recours à ce dispositif.

L'articulation des règles applicables aux départs anticipés avec l'allongement de la durée d'assurance et la décote prévus par la réforme de 2003 pose aujourd'hui problème, selon le rapporteur du COR.

En effet, les paramètres de liquidation applicables aux parents éligibles à ce dispositif n'obéissent pas au principe générationnel auquel le Conseil attache une importance particulière : durée d'assurance requise et décote éventuelle associée, à la date d'ouverture du droit à la retraite (à l'âge de 60 ans pour la plupart). Pour les parents de trois enfants, la date d'ouverture du droit est conditionnée à quinze années de services à la date de naissance du 3^e enfant ou à une date ultérieure permettant de réunir ces 15 années, même si la liquidation de sa pension intervient bien plus tard.

Le dispositif de départ anticipé pour trois enfants et plus, qui traditionnellement se traduisait par le droit à percevoir une pension avant l'âge de 55 ou 60 ans, se doublerait ainsi progressivement d'un avantage supplémentaire, celui de pouvoir liquider ses droits selon des paramètres plus favorables que ceux de sa génération, et cela, quel que soit l'âge de liquidation : il permettra en effet à des femmes dans les 20/25 prochaines années de liquider leur retraite dans le cadre législatif qui prévalait avant la réforme de 2003 (*pension calculée sur la base de 150 trimestres de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein, sans application de la décote, quelle que soit la durée d'assurance*).

Partant de là, le COR suggère une évolution du dispositif. Il préconise d'**appliquer les paramètres de liquidation de la génération de l'assuré ou bien quand ceux-ci ne sont pas encore connus au moment de la liquidation (dans le cas d'une liquidation avant 60 ans), d'appliquer les paramètres relatifs à la génération ayant 60 ans cette année-là.**

Voilà une proposition qui remet profondément en cause la politique familiale de notre pays. Si elle est appliquée, elle sera une atteinte sans précédent aux droits à la retraite des femmes ayant trois enfants.

Les mesures prises par le gouvernement ... applicables depuis le 1^{er} janvier 2009.

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

■ 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 propres 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.

■ 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 complètera plus.

En même temps, il suffit qu'il manque une seule journée à un trimestre pour que cela entraîne une décote. Pour 2009 : une carrière de 160 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 entreront 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).

2010 : nouvelles menaces sur les retraites

■ Une révolution dans nos systèmes de retraite pointe à l'horizon !

En décembre dernier, les parlementaires demandaient au Conseil d'orientation des retraites (COR) de travailler sur différents scénarios de calcul des retraites pour le futur.

Aussitôt demandé, aussitôt fait. Le 28 janvier, le COR a consacré une session entière à la question sur le thème « Les différents modes d'acquisition des droits à la retraite en répartition » en y étudiant les questions des annuités, du passage aux retraites par points et les comptes notionnels (rappelés dans son document n° 1, voir site du COR).

Le COR livre au total près d'une vingtaine de documents, aussi bien sur les régimes actuels de retraite en France que le rappel des modes de calcul possibles ou des études et présentation des exemples étrangers (Allemagne, Suède...).

Le mode de calcul n'est évidemment pas neutre dans la pension finale et pour le caractère solidaire du système de retraite. La retraite par points tend ainsi à intégrer les périodes de chômage (pas ou moins cotisées) pour le calcul des retraites. Le « compte notionnel » revient sur le fond à calculer la pension possible en tenant compte et des cotisations versées et de l'espérance de vie à l'âge de la retraite...

Certains parlementaires projettent dès maintenant une réforme d'ampleur du système de retraite de base français. S'ils demandent au COR de travailler dans une logique de répartition, les parlementaires indiquent la piste à suivre : le « régime par points » et le régime « notionnel », deux systèmes très différents du nôtre.

Avec la retraite par points, la pension est calculée en fonction de la durée d'assurance et du salaire moyen (et donc des cotisations), comme aujourd'hui.

Sauf que le calcul est fait sur l'ensemble de la carrière -y compris donc les périodes de chômage- et non sur les seules 25 meilleures années. Et sans plafond. Les pensions les plus modestes seraient donc encore plus basses et les retraites les plus élevées le seraient encore plus. Le caractère redistributif -solidaire- de notre système de retraite en prendrait un sérieux coup !

Dans un système de « compte notionnel », chaque individu à son compte alimenté par les cotisations salariales, de l'employeur et, peut-être, de l'État. A la retraite, ces droits accumulés sont transformés en pension. En Suède où ce système est appliqué, le montant de la pension des retraités dépend de l'évolution du PIB (la croissance économique) et de l'espérance de vie de leur classe d'âge au moment où (entre 61 et 67 ans) ils prendront leur retraite.

Plus la durée de vie moyenne s'allonge, plus la pension moyenne est réduite puisque les « droits acquis » sont répartis sur un plus grand nombre d'années... et les salariés arrivant à la retraite seront sans doute amenés à retarder leur départ.

Le rapport devrait être remis avant le 1^{er} février 2010 pour, éventuellement, mettre en application certaines mesures préconisées dès 2011.

Les négociations sur les retraites que veut engager le gouvernement en 2010 porteront certainement sur ces thèmes. La mobilisation des salariés devra être à la hauteur des enjeux !

■ Refusons « la double peine »

Fort d'un succès -tout relatif !- aux dernières élections européennes, Sarkozy a annoncé la couleur à Versailles en juin dernier : il faut amplifier les réformes.

Pour les retraites, il n'y aura pas de sujets tabous. Après avoir déjà augmenté la durée de cotisation (pour atteindre 41 annuités en 2012) et baissé le montant des pensions, Fillon et consorts ne veulent pas en rester là.

Cela aura comme conséquence une dégradation généralisée des droits pour tous. Peu importe qu'on trouve des millions pour les banques, il n'y en aurait pas pour financer le système de retraite par répartition. Le rouleau compresseur médiatique est déjà lancé pour préparer l'opinion : il faut reculer l'âge de départ en retraite (61 ans en 2012, voire 62 ans en 2016, selon un document de travail du Conseil d'Orientation des Retraites) et augmenter la durée de cotisation.

Ces deux mesures prises en même temps, c'est la "double peine" : reculer l'âge de départ (donc d'ouverture des droits) revient à augmenter la durée de cotisation ! Plus de salarié-e-s seront assujettis à décote, la surcote sera reportée : le niveau global des pensions sera encore abaissé.

Ne laissons pas Fillon et Darcos casser un peu plus notre système de protection sociale. Face à cette gestion libérale et individualiste, réaffirmons notre exigence de solidarité avec une retraite à taux plein pour tous dès 60 ans au bout de 37,5 annuités maximum.

Nos revendications sur la retraite
(adoptées en oct. 2004 au CNU de Dijon)
sont consultables sur notre site :
« Syndicat » Rubrique « Nos
revendications et nos orientations ».
Leur actualisation est en cours.

Informations pratiques

■ Droit à l'information

Le nouveau droit à l'information se met en place progressivement. Il n'y a aucune démarche particulière à entreprendre afin de recevoir son courrier. Celui-ci est envoyé systématiquement par vos régimes de retraite en fonction de votre année de naissance.

Ce courrier contiendra un document différent selon votre âge :

- un relevé de situation individuelle si vous avez 35, 40, 45 et 50 ans ;
- une estimation indicative globale à 55 ans, puis tous les 5 ans jusqu'à votre départ à la retraite.

Pour estimer votre retraite, vous pouvez utiliser les simulateurs de calcul répertoriés sur notre site (www.unsen.cgt.fr) à la rubrique « Carrières\Retraite-CPA\Simulateurs de calcul ».

• Tous les personnels en activité peuvent demander un état de services auprès de leur rectorat ou de l'I.A.

• Concernant le régime général, contacter l'antenne CNAV de votre ville (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) ou demander votre relevé par internet (<https://www.retraite.cnaf.fr>). Vous obtiendrez la réponse sous huit jours.

• Concernant la caisse complémentaire de l'IRCANTEC : IRCANTEC – 24, rue Louis Gain - 49039 Angers Cedex 01.

• Concernant les régimes complémentaires AGIRC-ARRCO, contacter les permanences locales de la Sécurité Sociale.

• Pour obtenir un « état signalétique des services militaires », se rendre sur le site du Ministère de la défense pour obtenir les coordonnées des Bureaux et Centres du Service National ou des Bureaux et services des différentes armées.

■ Le régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP)

Le régime additionnel est obligatoire, il s'adresse uniquement aux titulaires. Il est destiné à constituer des points de retraite sur les indemnités (primes, indemnités de résidence, heures supplémentaires...), à hauteur de 20 % du traitement maximum. Le taux de cotisation est fixé à 10 % de l'assiette : 5 % pour le salarié et 5 % pour l'employeur.

La gestion financière des cotisations offre la possibilité de placements diversifiés, donc d'achat d'actions, cela le définit **comme un régime de capitalisation**. L'ouverture des droits est fixée à 60 ans. Les personnels bénéficiant de départ anticipé ne pourront percevoir leur pension complémentaire qu'à l'âge de 60 ans.

La prestation RAFP est versée sous forme de rente ou est payée en une seule fois, **sous forme de capital**, si le nombre de points acquis est **inférieur à 5125 points**... En cas de décès de l'ayant droit, la réversion est prévue.

Dans l'immédiat, ce nouveau régime ampute le pouvoir d'achat des actifs. Dans le secteur de l'Éducation, les allocations mensuelles, dans lequel les primes sont très faibles en proportion du traitement, sont dérisoires.

D'autre part, l'ouverture d'une caisse par capitalisation pour le régime complémentaire ouvre la voie à une remise en cause du principe de la répartition pour le régime principal.

Chaque euro cotisé est transformé en point. C'est une capitalisation par point. Pour consulter votre nombre de point acquis, rendez-vous sur le site de la RAFP, à la rubrique « Espace Actifs/Services en ligne ».

La valeur d'achat du point en 2008 est de : **1,03022 €**.

Si le nombre de points accumulés est inférieur à 5125 points, la rente est versée en capital au moment du départ en retraite.

La **valeur de service** du point est définie chaque année par le Conseil d'administration de l'ERAFP (établissement du régime additionnel de la Fonction publique). Au 1^{er} janvier 2008, il valait **0,04219 €**.

■ Calcul de la rente annuelle

Rente annuelle = Nombre de points x Coefficient de majoration⁽¹⁾ x Valeur de service du point

⁽¹⁾ Le coefficient de majoration ne s'applique que sur la prestation de l'auteur du droit. Il permet de moduler la rente annuelle en fonction de l'âge du demandeur à la date d'effet de la prestation RAFP (voir tableau sur le site RAFP).

■ Calcul du capital

Capital = Nombre de points x Coefficient de majoration x Valeur de service du point x Coefficient de conversion en capital⁽²⁾

⁽²⁾ Coefficient déterminé en fonction de l'âge, par rapport à la table d'espérance de vie (voir tableau sur le site RAFP - Au 1^{er} janvier 2009, pour un départ à 60 ans, ce coefficient était de 25,98 et le coefficient de majoration était de 1).

Ex. : agent ayant 60 ans et étant parti en retraite début janvier 2009

Année 2005	: cotisations versées (agent + employeur) = 500 €
	. nbre de points acquis = 500 : 1 = 500 pts
Année 2006	: cotisations versées (agent + employeur) = 510 €
	. nbre de points acquis = 510 : 1,017 = 501 pts
Année 2007	: cotisations versées (agent + employeur) = 530 €
	. nbre de points acquis = 530 : 1,03022 = 514 pts
Année 2008	: cotisations versées (agent + employeur) = 550 €
	. nbre de points acquis = 550 : 1,03537 = 531 pts

Valeur d'acquisition du point :

2005 : 1 € ; 2006 : 1,017 € ; 2007 : 1,03022 € ; 2008 : 1,03537 €

Total des points acquis de 2005 à 2008 = 2 046 pts

. Valeur de service du point en 2009 = 0,04261 €

. Montant de la rente annuelle = 2046 x 0,04261 = 87,18 €

. 2 046 points < 5125 points => conversion en capital

. => 25,98 (coefficient de conversion en capital) x 63,91 = **2 264,93 €**
(capital versé en une seule fois).

■ Le RAFP et ses enjeux

Comme nous l'avons souligné, le RAFP constitue une entrée de plus en plus importante de capitalisation dans nos systèmes de retraites, et ce au détriment de la répartition.

Ses principales caractéristiques négatives et ses leviers (dont l'allègement des charges pour l'employeur) conduisent le gouvernement à pousser dans ce sens. Toutes raisons pour que le régime additionnel soit pleinement intégré, avec sa dimension politique, dans la bataille des retraites.

RAFP = régime à cotisations définies.

... Quant au niveau de la future retraite

... tout dépend de la bourse !



Lire un dossier complet sur la RAFP

dans « *Fonction Publique* » de l'UGFF (n°163, 04.2009, p. 11 à 14)
(www.ugff.cgt.fr ; rubrique « **PUBLICATIONS** »).

IRCANTEC : non à la baisse des pensions



Malgré l'opposition des représentants de la majorité des salariés cotisants à l'IRCANTEC (CGT, FSU, FO), le gouvernement a décidé d'imposer, avec l'assentiment des autres organisations syndicales (CFDT, UNSA, CFTC, CGC soit 36,2 % de représentativité), une

réforme qui entérine à la fois une baisse des pensions et une augmentation des cotisations. Le décret et l'arrêté concrétisant ces reculs ont été publiés au JO du 24 septembre 2008.

- **Première mesure : augmentation des taux de cotisation** d'ici 2017. L'augmentation est de **60 %** jusqu'au plafond de la Sécurité Sociale. Au-dessus de ce plafond, elle est de **30,82 % pour les salariés** mais seulement de **21,70 % pour les employeurs** !
- **Seconde mesure : diminution du « taux de rendement** d'ici 2017
Le taux de rendement est le rapport entre le prix d'achat du point de retraite pour le salarié actif et le prix du point auquel sa retraite sera liquidée. Établi aujourd'hui (2008) à 12,09 %, le taux devra baisser progressivement pour atteindre 7,75 % en 2017.
- **Conséquences : une forte baisse du niveau futur des pensions** au terme de cette réforme !

Une réforme « politique » injuste et dangereuse

Les études officielles réalisées à la demande des représentants du personnel montrent que le régime ne court aucun risque de déficit avant 2020 et qu'au-delà de cette date et pour l'avenir, une augmentation modérée des cotisations suffirait à assurer les versements sur la base des droits actuels, sans qu'il soit nécessaire de baisser le niveau des pensions. Mais le gouvernement n'a accepté à aucun moment de discuter à partir de ces études.

Campés sur une posture dogmatique, ses représentants ont fait du principe même de la baisse des pensions de l'IRCANTEC un objectif politique, sans rapport avec les besoins réels de financement.

Il s'agissait pour eux d'inscrire l'IRCANTEC dans le projet libéral de réforme de la retraite par répartition en France, qui consiste à réduire la partie obligatoire « de base », ce qui contraindra les agents à se tourner vers des systèmes supplémentaires privés par capitalisation, plus

onéreux et inégalitaires, mais fort juteux pour les établissements financiers et d'assurance dont les campagnes de promotion ont déjà commencé.

Les propositions de la CGT pour assurer la pérennité de l'IRCANTEC

Ce régime est étroitement tributaire de la politique de recrutement dans les fonctions publiques : quelle part de non titulaires dans les recrutements ? Quel avenir ensuite pour ces agents, avec éventuellement, et comme le demande la CGT, des titularisations ?

C'est donc à l'État en tant que législateur et aux employeurs publics (État, collectivités territoriales et hospitalières) que revient la responsabilité d'assumer les conséquences de leurs choix en assurant les financements éventuellement nécessaires par une augmentation de leurs cotisations. Ce serait d'autant plus justifié et supportable qu'ils font l'économie d'une part importante de cotisations en embauchant des non titulaires : en effet, le taux de cotisation employeur est de 13,2 % à l'IRCANTEC, alors qu'il est de 27,3 % pour un titulaire à la CNRACL et de 50 % pour l'État.

Avec comme objectif un taux de remplacement de 75 % à 60 ans pour une carrière complète, l'avenir de l'IRCANTEC peut parfaitement être assuré sur le long terme, sans baisse des pensions.

Cela nécessite de donner au Conseil d'Administration les prérogatives réelles de suivi du régime et d'analyses à court et moyen terme de son devenir. Cela demande aussi une concertation périodique entre gouvernement et fédérations syndicales de fonctionnaires portant sur l'ajustement des paramètres (taux de cotisation, valeur du point...). Cela exige enfin et surtout une volonté politique de garantir un taux de remplacement suffisant notamment grâce à une contribution plus équitable des employeurs.

La CGT a lancé, dans les trois versants de la Fonction publique **une campagne de pétition** (voir site UGFF) demandant que le décret qui officialise cette régression soit abrogé et que les propositions défendues par les organisations syndicales majoritaires et leurs représentants au CA de l'IRCANTEC soient mises en discussion.



8 p. Retraite, sept. 2009

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

CGT-Éduc'action - 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