

RETRAITE

La question des droits en matière de retraite peut être abordée sous différents angles, surtout s'agissant de droits qui s'ouvriront autour de 2040. Dans le cas où l'on considère que les droits actuels seront toujours en vigueur, la présentation des règles actuelles se suffit à elle-même. A l'inverse, si l'on considère que les droits actuels vont être balayés, personne n'est en mesure de dire ce qu'il en sera dans 30 - 20 ans et il serait par conséquent inutile de s'appesantir sur ce que sont les règles actuelles. Nous considérons à l'Ufict-CGT, que les droits dans 30 - 20 ans résulteront des luttes et mobilisations qui jalonnent les années à venir. Dans ce cas, il devient important de bien situer les enjeux, et dans ce cadre, donner des éléments relatifs aux droits actuels.

Enjeux

La retraite, qui participe de l'ensemble de la protection sociale, fait l'objet depuis le début des années 90 d'offensives patronales et gouvernementales de grande envergure. Pour l'essentiel, l'objectif est de contenir, voire de réduire, ce que gouvernement et patronat considèrent comme un coût, évidemment trop élevé à leurs yeux. Pas étonnant lorsque l'on sait que le travail lui-même est abordé comme un coût.

Il est donc indispensable de contester une telle approche. Le travail n'est pas un coût, il est source de richesse (la seule dans l'économie « réelle »). **Les retraites nécessitent un financement que les revenus du travail sont en mesure d'assurer**, sans aucun risque de mettre en péril l'économie du pays et sa compétitivité. La seule condition est que patronat et gouvernement acceptent de revoir à la baisse les exigences actuelles de rentabilité au bénéfice des seuls actionnaires, en faveur d'un mieux-être social pour tous, c'est ce à quoi devront s'employer les mobilisations à venir.

Il n'y a plus aucune place pour la solidarité, qu'elle soit entre générations ou au sein d'une même génération.

Pour l'ensemble de ces raisons, l'Ufict-CGT revendique le maintien de la répartition solidaire et conteste les réformes qui conduisent à une régression des droits futurs.

Les systèmes de retraite

La répartition

Le système de retraite actuel, dont le régime particulier des IEG, est un système par répartition, ce qui signifie que les actifs actuels cotisent à la fois pour verser les pensions des retraités mais aussi pour l'acquisition de leurs propres droits futurs. C'est la répartition qui permet d'établir une solidarité étroite entre les générations, pour autant qu'actifs et retraités s'opposent à toutes les réformes qui visent à l'amenuisement des droits futurs.

La capitalisation

Avant la mise en place des retraites par répartition à la Libération, les retraites étaient constituées pour l'essentiel par de la capitalisation. Dans un régime par capitalisation, les cotisations sont placées pour constituer un capital qui est restitué lors de la mise en retraite, du moins s'il le

capital n'a pas fondu par l'inflation ou les vicissitudes des marchés financiers. Ce qu'il faut de toute façon retenir, et ce que patronat et gouvernement se gardent bien de rappeler, c'est que ce système s'est littéralement effondré pendant la crise de l'entre-deux guerres, qu'il était totalement décrédibilisé, ce qui a donc conduit à l'instauration de la répartition.

La solidarité

Les systèmes par répartition assurent la solidarité inter-générationnelle. Mais il est tout aussi légitime de prévoir une solidarité entre salariés. Elle peut l'être, que ce soit dans un système par répartition (par exemple, la GMP (Garantie Minimale de Point) du régime AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres), qui garantissait un minimum pour les cadres rémunérés sous le plafond de la sécurité sociale), ou par capitalisation (les PERCO : Plan d'Épargne pour le Retraite Collectif).

Cotisations définies

Dans un système à cotisations définies (comme la plupart des régimes par capitalisation), on sait ce que l'on cotise, mais il y a trop d'incertitudes pour savoir ce qu'il en sera du capital finalement constitué et de la rente qui en découlera.

Prestations définies

A l'inverse, le régime général comme celui des IEG est à prestations définies. La caractéristique d'un régime à prestations définies, c'est que l'on peut connaître par avance quel sera le montant de la retraite à la liquidation (moment du départ) en proportion du revenu d'activité (par exemple 75% du salaire moyen des six derniers mois pour une carrière à taux plein).

L'Ufict-CGT est favorable au maintien d'un régime à prestation définies, seul système donnant aux salariés une visibilité sur leurs droits futurs.

Mode de calcul des différents droits possibles

► annuités (ou trimestres) : chaque année l'assuré acquiert un montant de pension représentant un % du salaire de référence (SR) :

pension liquidée = x % x SR x durée d'assurance

► points : les cotisations permettent d'acquérir des points via la valeur d'achat du point : pension liquidée = nombre de points x valeur de service du point (et cette valeur est découverte au moment du départ en inactivité...elle peut varier fortement au cours du temps). C'est comme cela que fonctionne les retraites complémentaires ARRCO (salariés) et AGIRC (cadres).

► comptes notionnels : les cotisations alimentent un compte personnel, où se constitue un « droit en cours de carrière ». Pour chaque génération, on se fixe que la somme des pensions reçues doit être égale la somme des cotisations versées. C'est-à-dire que le total du capital est divisé par le nombre d'années à vivre. La

nouveauté est qu'on intègre l'espérance de vie à la retraite de la génération. Si elle augmente, le montant de la retraite sera plus faible. Pension liquidée = total des droits / durée de vie à la retraite de la génération. Une génération ne transmet pas son déficit à la suivante.

La solidarité

La solidarité peut exister dans tous les modes de calculs. En points ou en comptes notionnels, la redistribution prend la forme d'une dotation en capital ou en points « gratuits ».

Niveau de pension

La détermination du revenu de retraite est liée à plusieurs facteurs que sont :

► LES DROITS ACQUIS

Dans le régime général et celui des IEG, le nombre de trimestres validés, soit :

- Le nombre de trimestres cotisés,
- Les trimestres rachetés (années d'études),
- Dans le régime des IEG, les bonifications pour services actifs, insalubrité (pour les salariés embauchés avant le 1er janvier 2009) et/ou droits familiaux,
- Dans le régime des IEG, les trimestres correspondant à la durée d'apprentissage ou aux périodes effectués en qualité d'agent non statutaire dans une entreprise de la branche des IEG dans les conditions suivantes :
 1. paiement des cotisations salariales retraite sur la base de la rémunération principale du 1er janvier de l'année de la demande ;
 2. demande à réaliser dans les trois ans qui suivent l'embauche statutaire.
- Dans le régime général : une prise en compte limitée des années d'apprentissage

► LA DÉCOTE

(diminuée des éventuelles majorations de durée d'assurance pour accouchement pour les enfants nés après le 1er juillet 2008, uniquement dans le régime spécifique des IEG)

Si le nombre de trimestres validés est inférieur au nombre de trimestres requis (nombre de trimestres requis : pour les IEG passage progressif de 158 au 1er janvier 2012 à 166 d'ici 2018, pour le régime général de 164 trimestres pour la génération 1952, 165 trimestres pour les générations 1953/1954, 166 trimestres pour la génération 1955 et plus) pour l'obtention du taux plein (au maximum 50% du plafond de la Sécurité sociale dans le régime général).

► LA RÉMUNÉRATION

► Pour les IEG, la rémunération (13/12ème hors prime) moyenne des 6 derniers mois avant le départ en retraite. Une majoration est appliquée pour les parents de 3 enfants et plus.

Opposée au double statut, et dans l'attente de disposi-

tions plus favorables, l'Ufict-CGT propose également une prise en compte de la pénibilité qui ne pénalise pas les salariés embauchés à partir du 1^{er} janvier 2009.

► Régime général : la moyenne des 25 meilleures années (dans le privé, ce ne sont pas nécessairement les dernières). L'Ufict-CGT propose la prise en compte des 10 meilleures années pour le calcul du salaire de référence et, pour maintenir le niveau du taux de remplacement, que l'indexation des pensions soit basée sur l'évolution du salaire moyen et non pas l'évolution des prix.

L'Ufict-CGT revendique que le rapport entre les derniers revenus d'activité et le revenu de retraite soit a minima de 75 %.

► ÂGE DE DÉPART EN RETRAITE

Dans les IEG : A partir du 1^{er} janvier 2017, l'âge minimum de départ en retraite sans anticipation sera progressivement relevé à 62 ans, pour les générations nées à partir de 1957. Le relèvement de l'âge d'ouverture du droit à pension entraîne également, au même rythme et dans les mêmes proportions, le relèvement de l'âge d'annulation de la décote et de l'âge limite auquel l'activité professionnelle dans les IEG doit prendre fin (passage de 65 à 67 ans).

Les anticipations de départs pour les parents d'au moins 3 enfants sont supprimées si les conditions suivantes ne sont pas remplies avant le 1^{er} janvier 2017, que vous partiez avant ou après cette date :

- Totaliser 15 ans de services effectifs dans les IEG.
- Avoir interrompu (ex. congé maternité, etc.) ou réduit (temps partiel) son activité professionnelle pendant l'équivalent de 2 mois dans les 3 ans suivant l'arrivée de chaque enfant au foyer.

Le calcul de votre pension dépend de la date effective de votre départ. Si vous partez après le 1^{er} janvier 2017, les paramètres de calcul de votre pension dépendront des paramètres en vigueur lorsque vous aurez 60 ans ou, s'ils ne sont pas encore connus, des derniers paramètres fixés au moment de votre départ en retraite.

Et pour les parents de 1 ou 2 enfants :

Les anticipations de départ sont progressivement supprimées :

- à partir des générations nées en 1958 pour les parents d'un enfant ;
- à partir des générations nées en 1960 pour les parents de deux enfants.

L'Ufict-CGT s'est opposée à la régression des droits imposée de fait aux agents féminins. Les droits attachés aux enfants nés après le 1^{er} juillet 2008 doivent être ramenés au même niveau que ceux attachés aux enfants nés avant cette date.

L'Ufict-CGT considère que l'anticipation de départ et les bonifications pour enfants doivent perdurer.

Régime général : l'âge de départ a été relevé à 62 ans entre 2012 et 2015

Génération	Age de départ
1952	60 ans 9 mois
1953	61 ans 2 mois
1954	61 ans 7 mois
1955	62 ans

Il n'y a pas de mesure d'anticipation d'âge de départ en retraite dans le régime général. Toutefois il existe une mesure de compensation de trimestre manquant pour les mères de famille, mais elle a bien failli être attaquée. Elle ne permet pas de partir de manière anticipée mais de partir à l'âge légal, les trimestres manquants étant compensés en fonction du nombre d'enfant.

Qui sont les bénéficiaires du régime des IEG ?

Tous les salariés au statut des IEG avec une ancienneté minimum d'un an sont concernés. Les droits dans le régime des IEG sont proratisés, c'est-à-dire proportionnels à la durée des trimestres validés dans le régime.

Rachat des périodes d'études (tous régimes)

Les agents ont la possibilité de racheter des années d'études (lorsqu'elles ont été sanctionnées par un diplôme) dans la limite de trois années.

Ce rachat peut servir :

- Soit pour obtenir un supplément de liquidation (le taux),
- Soit pour obtenir une majoration de la durée d'assurance (le temps pour réduire de la décote par exemple),
- Soit pour obtenir un supplément de liquidation et une majoration d'assurance (taux et temps).

Ce rachat s'effectue sur la base de la neutralité actuarielle. Cela signifie que le montant exigé pour le rachat correspond au supplément de retraite qui sera versé du fait du rachat des années d'études.

A noter que la neutralité actuarielle suppose des calculs financiers complexes (et opaques) qui ne relèvent en rien d'une approche « retraite », mais plutôt d'une logique assurantielle et financière. C'est ce qui permet de comprendre le montant très élevé de ce rachat.

La CGT propose de garantir une pension de retraite égale à 75% du dernier salaire (et au minimum au SMIC net) pour toute carrière complète : formation initiale (au-delà du secondaire), formation continue, activité, ou inactivité forcée (chômage) ou légalement autorisée (maternité, congés parentaux, ...).

► REVERSION

Dans les IEG

Lors du décès de l'agent, son (sa) conjoint(e), marié(e) ou divorcé(e), perçoit une pension dite de réversion. Celle-ci n'est pas soumise à conditions de ressources ou d'âge.

NB : il existe un nombre important de dispositions qui tiennent compte de situations particulières (invalidité, handicap, enfants handicapés, orphelins, etc.). Les syndicats Ufict-CGT sont à votre disposition pour vous apporter toute précision utile.

Régime général

Le niveau de la pension de réversion est soumis à conditions de ressources (plafonné à 50 % de la pension de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) touchée par le conjoint défunt). Pour la part retraite complémentaire, elle est sans condition de ressource et s'élève à 60 %.