

Année 2012 - N° 65

Octobre 2012

SOMMAIRE

• **Page 2 :**

Edito

• **Pages 3 - 4 :**

_____ Fiche n°0

Historique

• **Pages 5 - 6 :**

_____ Fiche n°1

Retraite par répartition

• **Page : 7 - 8**

_____ Fiche n°2

Les régimes de Retraite
complémentaire

• **Pages : 9 - 10**

_____ Fiche n°3

La Retraite par capitalisation

• **Pages 11 -15 :**

_____ Fiche n°4

Et demain ?

Les dates à retenir

Fiches

RETRAITES



EDITO

Un outil pour construire l'avenir...



Cher(e)s Camarades,

Vous avez entre les mains le n° 65 des Cahiers de la Vie Fédérale.

Il est le fruit d'un travail collectif de notre Union Fédérale des Retraité-es. L'objectif est de mettre à disposition des militant-es et de leurs syndicats d'actifs et de retraité-es les informations nécessaires à la connaissance et la compréhension des différents systèmes de retraite des salarié-es de notre champ professionnel.

Un tel document était attendu.

Il est conçu comme un outil pédagogique pour aider à l'animation de réunions, de journées d'étude avec les militant-es, les syndiqué-es, voire les salarié-es.

Les questionnements sur le thème de la retraite, les réformes en cours et à venir sont nombreux, les réponses peuvent sembler complexes, d'autant que nombre de militant-es et syndiqué-es méconnaissent les particularités des systèmes existants, tant dans le secteur public que dans le privé.

Pour faciliter l'utilisation de cet « outil », il se décompose en « fiches » thématiques :

◆ *l'historique du système français du début du XXème siècle à nos jours,*

◆ *les différents systèmes de retraite existants dans notre champ :*

- ✓ *retraite par répartition, retraites complémentaires,*
- ✓ *retraite par capitalisation, et bien sûr :*
- ✓ *quels enjeux pour demain ?*
- ✓ *et les propositions CGT , avec les négociations prévues en 2013 et le projet d'une réforme dite « systémique ».*

Vous y trouverez aussi un récapitulatif chronologique et thématique des différentes réformes, car pour comprendre où on risque d'aller, encore faut-il savoir d'où on vient...

Ce travail de notre Union Fédérale des Retraités s'inscrit pleinement dans la campagne confédérale « remettre la vie au cœur », pour une reconquête de la protection sociale dans son ensemble , reconquête pour transmettre aux générations futures une protection sociale avec des objectifs porteurs de valeurs de progrès, de solidarité, de démocratie et de transformation sociale.

En 1945, dans une France exsangue, des militant-es ont rêvé et construit l'avenir.

Cet avenir est désormais entre nos mains...

Bonne utilisation de ces fiches !



HISTORIQUE

De la « retraite des morts » à la retraite « Nouvelle vie » ...



Certains régimes de retraite vont se mettre en place au XIX^{ème} siècle, en plein essor de la classe ouvrière. Ils ne concernent, à cette époque, que les fonctionnaires et les salariés des grands secteurs industriels en pleine expansion (chemins de fer, mines, industries gazières et électriques...)

L'aspiration à la retraite se développe alors dans le monde ouvrier. La CGT, créée en 1895, n'y est pas pour rien ! En 1910, le Parlement vote la 1^{ère} loi sur les Retraites Ouvrières et Paysannes, avec un droit à la retraite à 65 ans, alors qu'à peine 10% des ouvriers étaient encore en vie à cet âge : d'où le nom de « **retraite des morts** » ! Ce régime est un système par **capitalisation** (cf. définition fiche 3) et ne verse que des pensions très faibles.

Fin des années 20, les lois sur les assurances sociales sont votées : le risque vieillesse reste géré par **capitalisation**, alors que la maternité, la maladie le sont par **répartition** (voir définition fiche 1). Le patronat fait de la « résistance » : la multiplicité des caisses, les refus de versements des cotisations sont autant de freins à ces premières avancées. La Crise de 1929 engloutira une grande partie du financement des retraites : l'Etat fera main basse sur les cotisations versées, le crack boursier fera le reste. Au total, la plupart des ouvriers et paysans de l'époque finiront leur vie dans une grande misère.

En 1944, le Conseil National de la Résistance (CNR), composé de politiques et de syndicalistes CGT, prépare, dans la clandestinité, un programme économique et social qui propose, en particulier, une retraite permettant « **aux vieux travailleurs de finir dignement leurs jours** ».

A la Libération, par l'Ordonnance du 4 octobre 1945, le gouvernement provisoire crée la **Sécurité Sociale**, qui se distingue des Assurances Sociales sur 3 points :

- Elle prend en charge la population dans sa totalité.
- Elle couvre l'ensemble des risques maladie, accidents du travail, retraite et allocations familiales.
- Sa gestion est confiée majoritairement aux organisations syndicales.

Les apports et avancées d'un système contributif par répartition :

Ambroise Croizat (Ministre du Travail et ancien Secrétaire Général de la Fédération CGT de la Métallurgie) et Pierre Laroque (Directeur Général de la Sécurité Sociale à partir de 1944) proposent un modèle basé sur les cotisations et la gestion par les salariés et les employeurs, système **contributif** (calculé sur les salaires perçus pendant la vie active) et solidaire puisque par **répartition** :

les cotisations des actifs servent à payer immédiatement les retraites, tout en leur ouvrant des droits pour leur future retraite.

L'Ordonnance du 19 octobre 1945 généralise le régime de retraite par répartition à l'ensemble de la population. L'âge de départ est possible dès 60 ans, la retraite est liquidée à 65 ans, la pension de réversion est instaurée pour le conjoint sans revenu. Le taux de pension représente 40 % du salaire annuel moyen sur les 10 dernières années. **Le financement est assuré par des cotisations basées sur les salaires, prélevées par l'employeur sur ces derniers (part salariale) et des cotisations versées par l'employeur (dites part patronale), qui sont en fait un « salaire différé ».**

L'hostilité des non-salariés (commerçants, artisans et paysans,) et du patronat, la frilosité des bénéficiaires des régimes antérieurs (appelés aujourd'hui régimes spéciaux) expliquent la multitude actuelle des régimes de retraites en France.

L'Ordonnance du 17 mai 1945 crée la **Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités locales (CNRACL)** pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires territoriaux et hospitaliers (cf. Fiche n°1).

Suivront ensuite plusieurs lois et ordonnances visant à garantir ou améliorer les dispositifs :

En 1947 : Création de l'AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraites des Cadres) : régime complémentaire financé par des cotisations (part employeur et part salariés), régime qui fonctionne sur la base de points acquis au cours de la carrière (Fiche n° 2)

En 1948 : Les pensions sont indexées sur les salaires bruts pour garantir leur Pouvoir d'Achat.

La péréquation est appliquée aux fonctionnaires retraités-es, si accord lors des négociations salariales (péréquation : à chaque amélioration du déroulement de carrière du fonctionnaire correspond alors une augmentation de la pension du fonctionnaire de même catégorie).

En 1950, est créé le SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti) et est instaurée la possibilité de retraites complémentaires par branche d'industrie, à l'image de celle des cadres.

En 1956 : Création du Fonds National de Solidarité (FNS) pour financer le Minimum Vieillesse.

En 1958 : Création de la Caisse des Retraites des Etablissements Privés (CRESP) qui concerne les salariés des établissements du secteur privé non lucratif. C'est une retraite complémentaire depuis 1965, gérée par le Groupe Malakoff-Médéric depuis 2004.

En 1961 : mise en place de la retraite complémentaire ARRCO (Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des Salariés), association fédérant l'ensemble des régimes complémentaires des salariés du privé (Fiche n° 2).

Pendant cette période de prospérité économique et de relatif plein emploi, les droits des retraités s'améliorent, la pauvreté régresse.

Les premiers reculs

Le Gouvernement, sous De Gaulle, portera les premiers coups en 1967 en éclatant la Sécurité Sociale en 3 caisses :

- ◆ Caisse Nationale d'Assurances Vieillesse des Travailleurs Salariés (CNAVTS),
- ◆ Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM),
- ◆ et Caisse Nationale d'Allocations Familiales (CNAF), en supprimant les élections des administrateurs par les salariés-es et en instaurant le paritarisme (moitié employeurs, moitié salariés).

Les luttes massives de 1968 obligent Gouvernement et Patronat à la revalorisation des salaires et des pensions.

En 1971, la durée de cotisations pour une retraite à taux plein est portée de 30 à 37,5 annuités. En contrepartie, le taux de pension est calculé sur les 10 meilleures années d'activité et passe de 40 à 50 % du salaire moyen. A cette époque, les luttes permettront d'obtenir 2 années de validation par enfant pour les mères de famille du secteur privé.

C'est cette même année qu'est créée l'IRCANTEC (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités), à laquelle sont affiliés les personnels contractuels des hôpitaux, les médecins titulaires et contractuels (Fiche n° 2).

Des années 80 à nos jours

Le droit à la retraite à 60 ans est acquis pour tous et toutes en 1982. Il répond aux années de luttes sociales dans lesquelles la CGT a pris une très grande part. Mais un décret, en décembre 1982, indexe le montant des pensions sur le salaires net et non plus sur le brut. Conséquences : une baisse substantielle du montant des pensions versées.

Le 1^{er} gouvernement de F. Mitterrand redonne la prépondérance aux représentants des salariés et rétablit les élections pour 5 ans en 1983. Mais en 1988, M. Rocard, Premier Ministre du 2^{ème} gouvernement repousse les élections, avec la complaisance de certaines organisations syndicales. 1983 reste, à ce jour, la dernière année où les administrateurs des 3 caisses ont été démocratiquement élus ! Depuis, ils sont mandatés.

Le Patronat de son côté n'est pas resté « l'arme aux pieds ». Les années 90 sont marquées par des reculs sociaux importants : **la Loi Balladur de 1993** initie une série de réformes régressives : la durée de coti-

sations passe de 37,5 annuités à 40 pour les salariés du privé, le taux de pension est progressivement calculé, non plus sur les 10 meilleures années, mais sur les 25 meilleures années, ce qui entraîne une diminution importante des pensions. La CGT, insuffisamment implantée dans le secteur privé, peine à organiser des luttes convergentes. Une forte disparité ayant été créée entre le secteur privé et le secteur public, il ne reste plus à A. Juppé, Premier Ministre qu'à réclamer, au nom de « l'égalité devant la retraite », une réforme des régimes dits spéciaux. Nous sommes en 1995. Les grèves importantes qui suivront (cheminots, RATP, fonctionnaires, EDF-GDF) aboutiront à l'abandon du projet.

Le Gouvernement Jospin reprend à son compte le discours alarmiste sur l'avenir des retraites. Il met en place un « Fonds de réserves » pour en assurer le financement et crée en 2000 le Conseil d'Orientations des Retraites (le COR). La CGT y participe, mais si elle partage les constats, elle refuse les solutions préconisées, marquées idéologiquement par la soi-disant nécessaire réduction du « coût du travail ».

2003 et la Loi Fillon : elle étend la durée de cotisations pour les fonctionnaires, instaure le système de décote (baisse des pensions) pour ceux qui n'ont pas la durée requise et l'indexation des retraites sur les prix. (Depuis, les retraités ont perdu 20 % de leur Pouvoir d'Achat).

Pour le Patronat, l'allongement de la durée de vie doit se traduire par un allongement du temps de travail : le progrès social est une charge pour ses profits potentiels !!

Les luttes importantes contre cette loi se briseront sur l'écueil de la division : division privé/public et division syndicale quand la CFDT signera en catimini un accord entérinant les mesures régressives, contre quelques « mesurette » concernant les carrières longues et la création d'un régime complémentaire pour les fonctionnaires visant à prendre en compte les primes et indemnités à hauteur de 20 % du salaire : ce sera la **RAFP (cf. n° 2 et 3)** : 1^{er} régime complémentaire obligatoire par capitalisation !

2010 restera ancré dans les mémoires puisque malgré les millions de manifestants dans les rues, cette fois dans l'unité, public et privé et toutes organisations syndicales confondues, le Gouvernement passera en force une Loi applicable dès janvier 2011. L'âge de départ à la retraite est reculé de 2 ans, la durée de cotisations pour une retraite à taux plein s'allonge, la pénibilité au travail n'est toujours pas reconnue.

Notre champ professionnel est durement touché, du fait d'un salariat féminin important, d'autant que la possibilité de partir au bout de 15 ans pour les fonctionnaires mères de famille de 3 enfants est supprimée, les conditions pour valider des annuités pour enfant sont aussi durcies.

Conclusion

Comment accepter que les générations futures aient moins de droits que leurs aînés-es, que les inégalités se creusent, que les seniors restent plus longtemps au travail pendant que les jeunes subissent chômage et précarité ?

Comment accepter que les gains de productivité ne servent qu'à alimenter les revenus financiers des entreprises et les dividendes des actionnaires et ne soient pas au service de celles et ceux qui les ont créés par leur travail ?

Dans les pages suivantes, vous trouverez des éléments de

connaissance et les enjeux des **différents systèmes**.

La Fiche « Et Demain ? » pointe les projets gouvernementaux et patronaux, les perspectives, les propositions CGT, sachant que, pour la CGT, la campagne « Retraite » est loin d'être close...

Vous trouverez aussi un récapitulatif chronologique et thématique des différents progrès et reculs de notre système de retraite.



LA RETRAITE PAR REPARTITION

Définition

Le régime fonctionne suivant le principe solidaire de la répartition : les cotisations des salarié-es en activité servent à assurer le versement des pensions des retraité-es, lesquelles échappent de fait à toute spéculation des marchés financiers.

Pour assurer cet équilibre, plusieurs facteurs sont à prendre en compte :

- L'EMPLOI
- LES SALAIRES
- LES COTISATIONS.

La retraite par répartition a toujours été combattue par le patronat, car obligé de payer des cotisations qui entament ses profits.

1. Régime général de la Sécurité Sociale.

2. La Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) :

- ✓ Fonction Publique Hospitalière
- ✓ Fonction Publique Territoriale (communes, communautés d'agglomérations, départements, et régions, etc... pompiers salariés).

3. Les régimes obligatoires de retraite complémentaire (cf. fiche 2).

GESTION :

Les régimes concernés

1 - REGIME GENERAL :

A la création de la Sécurité Sociale, en 1945, les mandaté-es salarié-es, puis élu-es dès 1947, représentent $\frac{3}{4}$ des gestionnaires pour $\frac{1}{4}$ représentant le patronat.

Les ordonnances de De Gaulle, en 1967, instaurent le paritarisme, suppriment les élections et décentralisent la gestion en régions (CRAM).

En 2010, la CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) devient la CARSAT (Caisse d'Assurance de la Retraite et de la Santé Au Travail) suite à l'instauration des ARS (Agences Régionales de Santé), qui ont remplacé les DRASS et les ARH.

2 - CNRACL :

La CNRACL est gérée par un Conseil d'Administration (CA) paritaire, élu tous les 6 ans :

- 8 représentants des personnels (6 actifs et 2 retraités). Les organisations syndicales sont représentées en fonction des résultats aux élections du CA,

- 8 représentants des employeurs issus des collectivités ou de la Fonction Publique Hospitalière.

Participation aussi de 6 représentants des Ministères (Santé – Budget – Fonction Publique) qui influencent les décisions.

C'est une des rares caisses de retraite qui a encore un CA élu par les salariés et les retraités, atout majeur pour la démocratie et la défense des intérêts des personnels actifs et retraités.

La situation actuelle

1 - CNAV

L'équilibre financier est précaire, à cause de l'augmentation du chômage, du rapport démographique, de la non revalorisation des alaires, des exonérations diverses de cotisations dites « patronales » : toutes les causes que combat la CGT !

En 2012, le nouveau gouvernement a supprimé l'exonération des cotisations dites « patronales » sur les heures supplémentaires, mesure instaurée sous N. Sarkozy, en 2007.

2 - CNRACL

A l'heure actuelle, il y a 2 actifs pour 1 retraité.

La caisse, excédentaire, est mise en difficulté du fait :

1. du paiement de compensations (solidarité inter-régimes : exploitants et salariés agricoles, mineurs, marins, commerçants, artisans ...).
2. de l'augmentation de la précarisation du salariat, 1/3 des salariés sont contractuels et cotisent au régime général et à l'IRCANTEC.
3. du blocage du salaire indiciaire.



Les risques et menaces

Les réformes successives ultralibérales désengagent le patronat ainsi que l'Etat et cassent le régime de protection sociale et solidaire. Le patronat rêve d'un système assurantiel individualisé où le montant des cotisations déterminerait strictement le droit acquis pour chaque individu.

1. Aggravation de la réforme « paramétrique » (paramètres : âge légal, nombre de trimestres, salaires de référence)

- ➔ Poursuite du report de l'âge légal de la retraite,
- ➔ Augmentation du nombre de trimestres cotisés et validés pour la retraite à taux plein :
 - ◆ 164 trimestres pour 2012
 - ◆ 165 trimestres pour 2013 - 2014
 - ◆ 166 trimestres pour 2015.

2. Changement de système

Système par point ou comptes notionnels
Cf. fiche n° 4

3. CNRACL

La baisse du nombre de non titulaires et la privatisation des services mettent en péril la CNRACL avec la diminution du nombre de cotisants.



Les propositions CGT

- ✓ Maintien du système solidaire par répartition
- ✓ Retour au plein emploi
- ✓ Taux de remplacement du salaire par une pension à 75% minimum pour une carrière complète
- ✓ Prise en compte de la pénibilité selon les critères définis
- ✓ Minimum de la pension égale au SMIC, revendiqué à 1700 €brut
- ✓ Augmentation des salaires et intégration des primes et indemnités dans le calcul de la retraite
- ✓ Faire payer tous les revenus et profits financiers
- ✓ Indexation des pensions et des « salaires portés au compte »* dans le privé
- ✓ Rétablissement de la péréquation (répercussion des reclassements liés à la carrière sur les pensions de retraite) dans le public
- ✓ Retour aux 10 meilleures années pour le privé
- ✓ Intégration des périodes de formation professionnelle initiale et de formation continue, de stages, d'apprentissage, de recherche d'emploi, de perte involontaire d'emploi dans les périodes cotisées.

* remise à niveau des salaires à l'année de départ en retraite.

Pour parvenir à la réalisation, dans chacun des régimes, des droits que revendique la CGT et qui doivent être communs à tous, notre organisation propose l'édification d'une maison commune des régimes de retraite.

Elle aurait pour rôle de solidariser l'ensemble des régimes de salariés au lieu de les opposer, afin de promouvoir, dans chacun d'eux et dans une parfaite transparence d'ensemble, le socle commun de garanties évoqué précédemment.



LES REGIMES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Définition

En France, les régimes complémentaires sont obligatoires et fonctionnent sur le principe de la répartition. Ce sont des régimes par points.

Les cotisations des salariés servent à acquérir des points chaque année sur la base d'une valeur d'acquisition du point. Pour déterminer le nombre de points acquis annuellement, on divise donc le montant annuel des cotisations par la valeur d'acquisition du point. Lors du départ à la retraite, appelé communément liquidation, l'ensemble des points acquis est multiplié par la valeur de service du point. On obtient ainsi le montant de la pension annuelle. Le rapport entre la valeur de service du point et sa valeur d'acquisition détermine le rendement instantané du régime.

Le pilotage des régimes porte, notamment, sur les valeurs d'acquisition et de service du point, sur le rendement ainsi que sur les taux de cotisation qui constituent les différents paramètres des régimes.

Originellement, les régimes par points s'étaient fixés un objectif de taux de remplacement du salaire par la pension (logique de prestations définies). L'ajustement et l'équilibre financier s'effectuait sur les cotisations, entre autre via l'instauration d'un «taux d'appel». Ce taux d'appel peut minorer ou majorer la cotisation dite contractuelle, en fonction des besoins de financement. Actuellement, ce taux d'appel est de 125% à l'ARRCO, l'AGIRC et l'IRCANTEC.

Exemple :

Supposons les valeurs suivantes :

- ♦ Taux de cotisation = 10% ;
- ♦ Taux d'appel = 120% ;
- ♦ Valeur d'acquisition du point = 10€ ;
- ♦ Valeur de service du point = 1€

Pour un salaire brut annuel de 24 000€, la cotisation du salarié va être de → $24\,000 \times 10\% \times 120\% = 2\,880 \text{ €}$

Mais le nombre de points acquis ne sera calculé que sur la base du taux de cotisation (10%) → soit $24\,000 \times 10\% = 2\,400 \text{ €}$ soit 240 points acquis (valeur du point : 10 €)

Pour cette année cotisée, le montant de la pension (hors revalorisation) sera → nombre de points acquis x valeur de service du point, soit 240 € (et non 288 €!)

Depuis le milieu des années 1990, le Medef a pesé de tout son poids pour que l'ajustement financier se fasse de plus en plus sur les pensions, en revalorisant la valeur de service du point, donc des pensions, sur la base de l'évolution des prix au lieu du salaire moyen, ce qui a pour conséquence la baisse des pensions.

Du côté de l'AGIRC et de l'ARRCO, les différents accords qui ont entériné cette évolution ont été signés par la (quasi) totalité des organisations syndicales, à l'exception de la CGT.

Les régimes concernés

1. ARRCO (Association des régimes de retraites complémentaires) : régime complémentaire de tous les salariés du privé, y compris les salariés agricoles.

2. AGIRC (Association générale des institutions de retraites des cadres) : régime complémentaire des cadres du privé.

Tous les salariés du privé cotisent à l'**AGFF** (Association pour la Gestion des Fonds Financiers), dispositif qui permet aux salariés qui remplissent les conditions du taux plein dans les régimes de base de bénéficier d'une retraite sans abattement.

En effet, dans la réglementation des régimes ARRCO et AGIRC, l'âge de la retraite sans abattement était resté fixé à 65 ans, par suite de l'obstruction patronale. Le dernier accord (18 mars 2011), que la CGT a refusé de signer, a porté progressivement à 67 ans l'âge de la retraite sans abattement. C'est le recours à l'AGFF qui permet à des salariés plus jeunes de ne pas être soumis à des abattements.

3. IRCANTEC (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités publiques) : régime complémentaire pour tous les salariés non titulaires, cadres et non cadres des 3 fonctions publiques. Spécificité dans la Fonction Publique Hospitalière : les médecins titulaires y sont affiliés, comme leurs collègues médecins contractuels.

La particularité de ce régime est son excellente santé financière, essentiellement due au rapport démographique : peu de retraités (régime créé en 1970) et de plus en plus de cotisants.

GESTION :

L'**ARRCO** et l'**AGIRC** sont des fédérations qui regroupent des caisses de retraites. Ces fédérations, tout comme les caisses elles-mêmes, sont gérées à parité par les acteurs sociaux que sont les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations patronales. Les paramètres des régimes font l'objet de négociations entre les acteurs sociaux à intervalles réguliers au niveau national.

Les administrateurs ARRCO sont désignés par les acteurs sociaux. Ceux de l'AGIRC sont pour partie désignés et pour partie élus. L'accord du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme et son fonctionnement va apporter des modifications dans les actuels modes de désignation.

A l'**IRCANTEC**, le Conseil d'Administration est composé de 34 membres, nommés pour 4 ans : 16 représentants des organisations syndicales (dont actuellement 4 CGT), 16 représentants des « employeurs » et 2 « personnalités qualifiées ».



La situation actuelle

Les régimes ARRCO et AGIRC sont sur la même dynamique régressive que les régimes de base, les mêmes causes produisant les mêmes effets... Comme pour les régimes de base, le patronat refuse obstinément d'augmenter le niveau des ressources allouées aux régimes, condition pourtant indispensable pour financer les besoins croissants de retraite, notamment du fait de l'augmentation du nombre de retraités.

On peut sérieusement s'interroger sur les « bienfaits » du paritarisme, à partir du moment où les orientations mises en œuvre dans les régimes paritaires ne se distinguent en rien de celles des régimes de base, qui, eux dépendent de la loi.

Une des tâches à laquelle doit s'atteler la CGT est d'informer de tout ce qui est en jeu dans ces régimes et de travailler à des rapports de force qui obligent les autres organisations syndicales à se situer sur des positions réellement conformes à l'intérêt des salariés, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui. En effet, comme déjà indiqué, les accords régressifs ont été signés par la (quasi) totalité des organisations syndicales, à l'exception de la CGT.

Les risques et menaces

La poursuite des logiques régressives en cours pourrait conduire à une transformation majeure des régimes. Sous couvert d'équilibre financier, ils fixent de moins en moins l'objectif d'un certain taux de remplacement, donc d'un niveau de retraite. C'est pourtant l'attente principale des salariés en matière de retraite : à combien s'élèvera ma pension lorsque je partirai en retraite ? Celle-ci me permettra-t-elle de vivre correctement, de ne pas voir mon niveau de vie s'écrouler ?

L'objectif du niveau de pension s'effacerait progressivement au profit de l'équilibre financier à ressources constantes, voire en baisse.

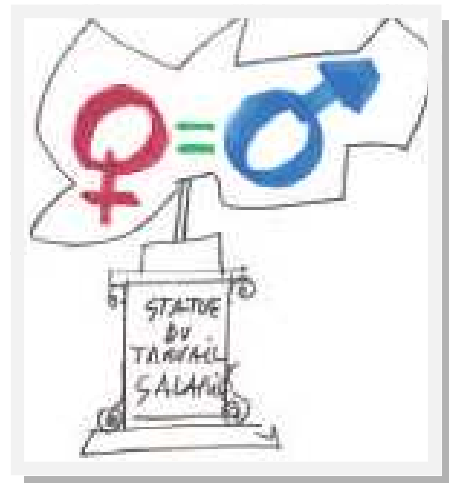
Le rêve du patronat est de transformer (sournoisement) les régimes afin qu'ils soient « définitivement » à cotisations définies (et non plus à prestations définies). Dans ce cadre, ce sont les pensions qui font office de variables d'ajustement. Selon cette logique, elles peuvent baisser d'une année sur l'autre, comme on a pu le voir récemment en Suède (cf Fiche n°4 : Et demain ?)



Les propositions CGT

L'ensemble des propositions de la CGT doit être porté dans ce cadre puisque les régimes complémentaires concourent, par exemple, à l'atteinte de l'objectif d'un taux de remplacement minimum du salaire par la pension de 75 %.

- ✓ **Revalorisation de la valeur de service du point sur la base de l'évolution du salaire moyen**
- ✓ **Amélioration des droits non contributifs, en particulier ceux liés aux enfants**
- ✓ **Accès à une retraite sans abattement dès 60 ans et avant 60 ans pour les salariés exposés à la pénibilité**
- ✓ **Participation des régimes complémentaires à la Maison commune des régimes de retraite**
- ✓ **En matière de financement, mêmes dispositions que pour les régimes de base**
- ✓ **Concernant l'IRCANTEC, les administrateurs CGT proposent :**
 - ➔ **de ramener le taux d'appel à 100 % (au lieu de 125 % actuellement),**
 - ➔ **de porter le taux de réversion à 60 %,**
 - ➔ **d'aligner les droits des pacsé(e)s sur ceux des marié(e)s,**
 - ➔ **d'octroyer des points chômage gratuits.**



LA RETRAITE PAR CAPITALISATION

Définition

Système de retraite où la pension perçue par un retraité dépend des sommes qu'il a versées pendant sa vie active et du rendement des placements dans lesquels ces sommes ont été investies.

Dans les systèmes par capitalisation, chaque affilié cotisant alimente en quelque sorte un compte personnel, mais il ne maîtrise pas la qualité des placements.

Ses cotisations capitalisées visent à lui garantir une retraite.

Les retraites par capitalisation sont des retraites par points.

Les régimes concernés dans notre champ et leur mode de gestion

A. Dans la Fonction Publique Hospitalière, il existe deux régimes par capitalisation qui sont de véritables fonds de pension.

1. La Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (R.A.F.P.)

Régime additionnel de retraite obligatoire, créé dans le cadre de la réforme de 2003, entré en vigueur en 2005, destiné aux fonctionnaires qui perçoivent des rémunérations indirectes (primes, indemnités). Tous les fonctionnaires sont concernés (travailleurs de l'Etat, territoriaux, hospitaliers).

Ceux-ci cotisent obligatoirement à hauteur de 5 % sur les éléments de rémunération cités ci-dessus (5 % sont aussi à la charge de l'employeur) dans la limite de 20 % de leur traitement brut annuel.

Moyennant quoi, à partir de l'âge légal du départ, ils ont droit à une rente viagère, sauf si le nombre de points acquis est inférieur à un seuil fixé (pour 2011 à 5125 points). Dans ce cas, il est alors versé un capital.

Le régime additionnel de retraite des fonctionnaires est géré par un établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle de l'Etat. **C'est un véritable fonds de pension, 1^{er} régime par capitalisation obligatoire pour les fonctionnaires !**



2. Le Complément de Retraite Hospitalier (C.R.H.)

C'est un régime à adhésion facultative mis en place par le CGOS en 1962.

L'affiliation est individuelle.

C'est une épargne volontaire, non abondée par l'employeur.

La gestion est assurée par une compagnie d'assurance (par convention) « Allianz ».

Chaque adhérent affilié cotise individuellement en prélevant sur son salaire brut un taux qu'il a choisi allant de 2,5 % à 5,5 %. Chaque année, les sommes versées se transforment en points retraite. A son départ à la retraite à 60 ans, l'adhérent percevra une rente trimestrielle.

B. Dans le privé.

La loi du 9 Novembre 2010 portant réforme des retraites comporte de nombreuses mesures destinées à favoriser le développement de l'épargne retraite en entreprise.

La loi définit l'épargne retraite comme visant à compléter les pensions dues au titre des régimes de retraite par répartition légalement obligatoires.

C'est une épargne constituée individuellement ou collectivement à partir de versements sur une base volontaire ou obligatoire.

Une preuve de plus que l'affaiblissement du régime par répartition fait le lit de dispositifs fondés sur la capitalisation, qu'ils soient individuels ou collectifs.



La situation actuelle

Nous sommes face à un choix de système social. Tout recul du niveau de la retraite ouvre le champ au système par capitalisation prôné par le patronat.

La capitalisation n'est pas une solution fiable. L'histoire a montré le caractère très aléatoire des placements financiers, notamment en période de crise financière.



Surfant sur les attaques contre le régime de retraite par répartition, les assurances et les banques proposent leurs produits de retraite comme solution pour garantir un niveau de pension correct. Leur but étant d'accumuler le maximum de capitaux afin de spéculer.

Dans le système par capitalisation, les cotisations servent à accumuler un patrimoine financier qui doit permettre d'obtenir des bénéfices pour les financiers.

Exemples :

Le CRH : les pertes sur les placements financiers effectués par Allianz, ont impacté le régime de 43,6 M€ Cela se traduit par une augmentation de 9% de la valeur d'achat du point en 2012, et une baisse des pensions versées.

La RAFF : sous l'impact de la crise boursière, le rendement de la valeur du point qui détermine le niveau des retraites futures, a perdu 1,5 % de 2006 à 2011.

Les risques et menaces

Le développement de ce système accroît de manière considérable et particulièrement choquante les inégalités devant la retraite, sans garantir pour autant, ceux qui en bénéficient, contre les risques inhérents à la spéculation financière auxquels ces fonds ont vocation à participer.

En effet, tous les pays où de tels systèmes se sont développés, on constate qu'ils participent du développement de la « bulle financière » à l'origine de la crise. De plus, ce sont essentiellement ceux qui disposent de revenus les plus élevés qui utilisent ce dispositif.

Les propositions CGT

- ✓ La garantie et la pérennisation du système **solidaire** de retraite fondé sur la répartition passent par le financement nécessaire. (Cf. Fiche N° 1).
- ✓ Extinction des régimes par capitalisation et intégration des primes et indemnités dans le traitement soumis à cotisation pour la retraite.



ET DEMAIN ? ...

Le Patronat s'est toujours opposé aux droits des salariés, parce qu'ils remettent en cause l'accumulation des profits. En 1945, à l'instauration du droit à la retraite, par le Gouvernement issu du Conseil National de la résistance, il parlera « **d'incitation à la paresse !** »

Au gré des rapports de forces, il réussira à imposer des modifications importantes au projet initial, ces remises en cause ayant toutes le même objectif : **la baisse du niveau des pensions et l'incitation à l'épargne individuelle et assurantielle**. Au final, se désengager du financement des retraites, cela reviendrait à baisser les salaires.

Cette réalité nous conforte, s'il en était besoin, dans la conviction que « rien n'est jamais acquis »...

Les réformes successives n'ont aucunement résolu les problèmes du financement des retraites. Faute de préconiser des mesures visant à une autre répartition des richesses créées (sont produites aujourd'hui 5 fois plus qu'en 1960), c'est le niveau des pensions versées qui a servi jusqu'alors de variable d'ajustement, en « jouant » sur les paramètres : l'âge de départ, la durée de cotisations, la désindexation...

Mais, il y a encore plus grave....

Un débat sur une réforme du système des retraites était prévu dans le cadre de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2009 et a été entériné par la Loi de novembre 2010. Il ne s'agit plus cette fois d'agir sur les « paramètres », mais d'instaurer une **réforme dite systémique**, c'est-à-dire une réforme de notre système de retraite existant (retraite par répartition) **en évoquant soit un « régime unique par points » ou un régime à « comptes notionnels »**.

Les problématiques du régime par point ayant été évoquées dans la fiche n° 3 vont être traitées ici, des enjeux du système, dit « à comptes notionnels »

Régime à comptes notionnels ?

Par ses cotisations (part salarié et part employeur), le salarié acquiert un « capital individuel virtuel ».

Bien que toujours basé sur le principe de la répartition, le régime instaure une part obligatoire de capitalisation pour tous les salariés.

Il s'agirait de passer d'un système à prestations définies (les régimes actuels en France : les trimestres ou annuités cotisés donnent droit à un niveau de retraite à un âge donné) à un système à cotisations définies : les salariés acquièrent un capital virtuel, via leurs contributions sociales et celles de leurs employeurs (contributions fixées quasi définitivement), mais le niveau des retraites dépendra de l'espérance de vie du salarié, du niveau de croissance économique et de la démographie (ratio retraités/salariés) au moment de son départ en retraite. De plus, sa retraite acquise à son départ pourra fluctuer certes à la hausse, mais aussi à la baisse si la croissance du pays diminue !

C'est la flexibilité assurée tant pour l'âge du départ (présenté comme un « choix » du salarié) que pour le montant de la pension.

Ce système est appliqué en Suède depuis 1998, en partie en Italie et en Lettonie depuis 1995 ainsi qu'en Pologne depuis 1999.

Quels sont les enjeux ?

Le débat qui va s'ouvrir en France, dès 2013, sur la réforme des retraites va s'appuyer largement sur le modèle suédois promu par l'Union Européenne. Ce « modèle » a permis une simplification des régimes de retraite existants, mais accroît la « flexibilité » des pensions versées : le système ne garantit pas le pouvoir d'achat des pensions liquidées, **il peut même générer une baisse des pensions déjà liquidées !** (avec un taux de cotisation fixe, le taux de remplacement diminue quand la durée de vie augmente et/ou la croissance diminue !)

Pourquoi un tel système est-il présenté comme un « modèle » à suivre ?

Comme il s'agit d'un régime par répartition, il est présenté comme un moyen de le pérenniser !

C'est une illusion car :

→ le système suédois sépare ce qui est lié aux cotisations (le contributif du salarié) de ce qui est du ressort de la solidarité nationale (les études, le congé parental, le chômage... sont des périodes en partie validées mais financées par l'impôt). C'est un pas vers l'argumentation patronale : « *il n'appartient pas aux entreprises de financer la solidarité* » (Laurence Parisot).

→ Il instaure une régulation automatique entre ressources du régime et prestations versées. Les ressources étant liées à des cotisations définies, c'est le grand rêve du MEDEF : la baisse des pensions et la non-augmentation des cotisations dites patronales, poussant les salariés à reculer l'âge de départ et/ ou à « capitaliser » quand ils le peuvent...

→ Avec son pourcentage (2,5 % en Suède) épargné obligatoirement en capitalisation, il renforce l'idéologie patronale et libérale : seule la capitalisation peut compenser la baisse inéluctable des pensions servies par la répartition !

Sachant que la CFDT notamment, mais aussi une partie du PS, trouvent des avantages à ce système, sachant que plusieurs pays européens l'appliquent déjà, on voit bien le travail qui nous reste à faire, en matière d'informations, de formations, de mobilisations. Nous allons avoir à mener une intense bataille des idées, du même niveau, voire plus, que celle de 2010.

En 2010, malgré la puissance des grèves, mobilisations et manifestations, nous n'avons pu empêcher le Gouvernement Sarkozy d'imposer sa réforme. Nous avons perdu sur ce terrain, mais nous avons marqué des points dans la bataille de l'opinion, bataille qui a compté dans les résultats des présidentielles et législatives 2012.

La preuve en est le Décret réinstaurant le départ à 60 ans, sous certaines conditions : ce n'est pas toutes nos propositions, mais c'est une 1^{ère} mesure qui inverse la tendance régressive en France et même en Europe !



Les propositions CGT

- ✓ Rétablissement de la retraite à 60 ans, avec 75% minimum de taux pour une carrière complète
- ✓ Pas de pension inférieure au Smic, pour une carrière complète
- ✓ Départ anticipé à taux plein si exposition à la pénibilité par bonification des années d'exposition à des contraintes physiques, à un environnement agressif, à des contraintes liées aux rythmes de travail
- ✓ Validation des années d'études et des périodes de non-activité contrainte
- ✓ Revalorisation des pensions sur la base de l'évolution du salaire moyen par conséquent : rétablissement de la péréquation
- ✓ Revalorisation des salaires
- ✓ Retour aux 10 meilleures années pour le calcul de la pension des salariés du privé
- ✓ Prise en compte des primes pour les pensions des fonctionnaires
- ✓ Revalorisation des droits familiaux et conjugaux
- ✓ Edification d'une « Maison commune » des régimes de retraite pour une plus grande solidarité, avec un socle commun de droits et de garantie de haut niveau pour tous.

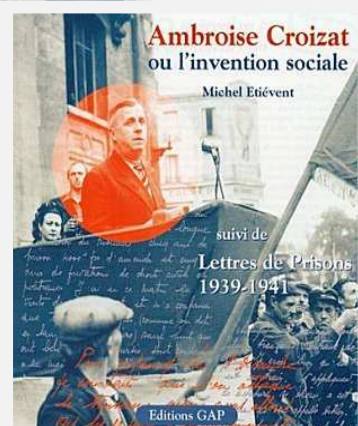
Pour financer ces mesures :

- ◆ Mise à contribution des revenus financiers à la même hauteur que les cotisations sociales.
Total : + 20 milliards d'€
- ◆ Intégration de l'intéressement, de la participation, des bonus, des stock-options dans l'assiette de cotisations.
Total : + 5 milliards d'€
- ◆ Suppression des exonérations de cotisations dites « patronales » et mise en place d'un taux de cotisation modulé selon la politique sociale de l'entreprise.
- ◆ Enfin, la baisse du chômage et le retour progressif au plein emploi apporteraient jusqu'à 25 milliards d'€ d'ici 2020.

Pour imposer des solutions de financement pérennes et des nouveaux droits solidaires, pour que toutes les femmes et les hommes puissent avoir les moyens de vivre une retraite longue et heureuse, nous devons continuer les luttes pour que vive et perdure l'esprit du Conseil National de la Résistance et de ceux qui, aux heures les plus sombres de notre histoire, ont su « rêver » l'Avenir !



LES DATES A RETENIR



1945 : Création de la Sécurité Sociale,

par Ambroise Croizat, Ministre communiste et ancien Secrétaire de la Fédération de la Métallurgie CGT, sur le programme du Conseil National de la Résistance : « nous bâtirons un plan de Sécurité Sociale visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence dans tous les cas où ils sont incapables de se les procurer par le travail, avec gestion des intéressés et de l'Etat »

AGE DE DEPART :

1945 : Possible à 60 ans pour les ouvriers.

1982 : Retraite à 60 ans pour tous.

2010 : Age de départ à la retraite porté progressivement pour atteindre en 2012 à 62 ans pour tous ; durcissement des conditions de possibilité de départs anticipés pour pénibilité ou conditions familiales.

Pour la CNRACL : Personnels dits « actifs » : retraite portée à 57 ans ; droit d'options pour les infirmier-es pour les inciter à prolonger leur carrière jusqu'à 62 ans, contre une légère augmentation de salaire ; suppression de la possibilité pour les mères de famille de 3 enfants de partir en retraite après 15 ans de service ; suppression des bonifications pour les mères dont les enfants sont nés lorsqu'elles n'étaient pas (ou plus) en activité dans la Fonction Publique.

2012 : Décret rétablissant l'âge de départ à la retraite à 60 ans, sous certaines conditions, pour les carrières longues.

INDEXATION :

1948 : Indexation sur les salaires bruts pour tous et instauration de la péréquation pour les fonctionnaires, si inscription dans les accords négociés.

1982 : Calcul sur les salaires nets (d'où baisse des pensions).

1983 : Indexation sur les prix pour les salariés du privé.

2003-2007 : Indexation sur les prix pour les fonctionnaires et salariés des régimes spéciaux, donc suppression de fait de la péréquation.



TAUX DE REMPLACEMENT POUR UNE PENSION :

1945 : 40 % pour tous dès 65 ans

1961 : 40 % du salaire annuel sur la base des 10 dernières années cotisées

1971 : 50 % du salaire annuel sur la base des 10 meilleures années d'activité

1993 : Calcul effectué sur les 25 meilleures années pour les salariés du privé.

REPRESENTATIVITE DES SALARIE-ES

1945 : Gestion par les organisations syndicales pour le régime de base et premières élections le 24 avril 1947.

1967 : Suppression des élections, instauration du paritarisme (moitié représentants salariés, moitié représentants employeurs).

1982 : Le Gouvernement met fin au paritarisme, instaure une représentativité 3/5 salariés, 2/5 employeurs et organise les élections (le dernier scrutin aura lieu en 1983).

1983 : Deuxièmes élections sur listes syndicales, pour 5 ans mais, en 1988, les élections seront reportées... et jamais organisées.

1995 : Retour du paritarisme et suppression des Conseils d'Administration des caisses de Sécurité Sociale. La CGT et FO s'en voient écartées, puisqu'en désaccord avec le Plan Juppé.



DUREE DE COTISATIONS

1961 : 30 ans de cotisations.

1971 : 37,5 années de cotisations.

1993 : porté progressivement à 40 ans pour les salariés du privé.

2003 : Allongement progressif de la durée de cotisations pour les fonctionnaires, instauration d'un système de « décote » pour tous, mise en place d'un dispositif « carrières longues ».

2007 : Passage aux 40 ans pour les salariés des « régimes spéciaux »

2008 : Annonce du passage à 41 ans pour 2012, 42 ans pour 2017.

2010 : Durcissement des conditions pour bénéficier du dispositif « carrières longues » de 2003.



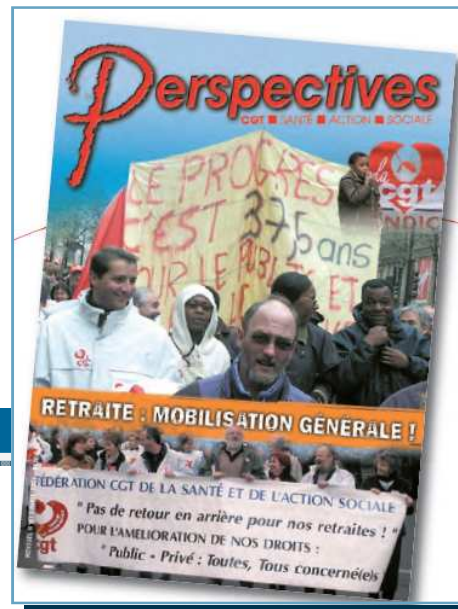
Les principaux régimes de notre champ professionnel

SECTEUR PUBLIC		SECTEUR PRIVE	
CNRACL	<u>Titulaires de la F.P.H.*</u> Régime par répartition	Régime général	<u>Pour tous les salariés du privé et les contractuels de la FPH</u> Régime par répartition
RAFP	<u>Titulaires de la FPH</u> Régime complémentaire obligatoire par capitalisation	A.R.R.C.O. A.G.I.R.C.	Régimes complémentaires obligatoires Par point et répartition Plusieurs caisses de retraite y sont adhérentes
CRH	<u>Titulaires de la F.P.H.</u> Régime complémentaire facultatif individuel par capitalisation	C.R.E.S.P.	Régime sur-complémentaire <u>pour les salariés du secteur privé à but non lucratif</u> Régime par capitalisation obligatoire si l'établissement y adhère
IRCANTEC	<u>Contractuels de la F.P.H.</u> Régime complémentaire obligatoire par points et par répartition		

* F.P.H. : Fonction publique hospitalière.

Bibliographie, ouvrages de référence

- ✓ Repères revendicatifs confédéraux
- ✓ Décisions de congrès
- ✓ Le fil n°2 revue de l'IHS de la Fédération
- ✓ NVO Spéciale Retraite
- ✓ Livret CNRACL





NOTRE MISSION

Proposer des vacances de qualité au plus grand nombre.

QUELQUES CHIFFRES

- 22 villages-club en France
- 12 Club 3000 à l'étranger
- 6 circuits Découverte & Partage
- 1 500 collectivités clientes
- 200 000 vacanciers annuels
- 800 000 nuitées

UN TOURISME DURABLE ET SOLIDAIRE

Plaisir de découvrir un pays ou une région : conférences, partenariats solidaires (40.000€ reversés cette année au Secours Populaire Français), balades découverte, rencontres avec des artisans et des associations locales, **des vacances ouvertes sur le monde** qui assurent un développement économique respectueux des ressources, des cultures et des hommes, vacanciers, salariés et populations d'accueil. Des engagements exprimés dans notre charte Saisons Durables.

NOS VALEURS

De **fortes convictions** professionnelles et humaines privilégiant l'écoute, le respect et la disponibilité.

UNE POLITIQUE SOCIALE RESPONSABLE

Touristra Vacances dispose de sa propre structure de formation qualifiante. Le personnel saisonnier est pris en charge : repas, hébergement, transport, mutuelle (maintenue en intersaison), 2 jours de repos/semaine (la convention collective en prévoit 1 et demi), contrat français pour les animateurs à l'étranger...

Autant de **différences appréciées et plébiscitées** par nos équipes, nos collectivités partenaires et vos vacanciers !

www.touristravacances.com

Pour tous, réservations au 0890 567 567 (0,15€ la min)

Depuis plus de 25 ans,

Touristra Vacances gère et anime des villages de vacances en France, copropriétés de 280 comités d'entreprise et collectivités, qui lui accordent toute leur confiance. Les ressources dégagées par les villages sont réinvesties dans l'amélioration de leur équipement, au bénéfice de tous les vacanciers. Nous mettons ce savoir-faire et ces prestations de qualité au service de vos groupes.

PARTENAIRE DES COLLECTIVITÉS

Touristra Vacances est spécialisé dans l'accueil de groupes constitués dans ses villages-club en France et à l'étranger, circuits et croisières, avec des prestations spécifiques :

- Un attaché commercial et une assistante vous accompagnent dans tous vos projets
- Présentations et diaporama pré-départ aux vacanciers
- Réservation d'excursions, séjours à la carte, départs de province
- Une politique tarifaire adaptée à vos initiatives

Stockphoto Touristra Vacances - IM 076 100 233



Associations et collectivités, contactez votre attaché commercial Touristra Vacances :

- Paris : 01 80 98 40 19
- Lyon : 04 72 41 19 90
- Hagondange/Metz : 03 87 17 66 10
- Lille : 03 59 35 85 00