

PERSPECTIVES
SANTÉ | ACTION | SOCIALE **CGT**

RETRAITES



LA SOLUTION DURABLE

L'emploi, les salaires
la justice, la solidarité !

la
cgt

www.cgt.fr

LM COMMUNICATION

**Votre partenaire
fabricant de
Matériel syndical**

Badges
Drapeaux
Casquettes
Coupe-vents
Banderoles
Panneaux
Autocollants
Sifflets
Chasubles...



Tee-shirts
Parures stylos
Calendriers
Agendas
Bagages
Stands d'exposition
Papiers en-tête
Cartes de visite...

**Cadeaux
Comité d'Entreprise**



communication

Fournisseur
des syndicats
& Comités d'Entreprise

**NOTRE NOUVEAU CATALOGUE EST PARU
DEMANDEZ LE**



0 820 820 404

www.LMcommunication.com

- 4** LA RETRAITE C'EST AUSSI UNE QUESTION DE "JEUNES"
- 6** QUELQUES DÉFINITIONS
- 7** BIEN VIVRE SA RETRAITE...
- 8** LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL EST UNE RÉALITÉ QUI N'EST PAS MONNAYABLE
- 9** COMITÉ NATIONAL FÉDÉRAL : TABLE RONDE SUR LE THÈME DES RETRAITES
- 13**
- 14** PRINCIPE DE CALCUL D'UNE PENSION
- 15** PROPOSITIONS DE LA CGT RETRAITE : LA SOLUTION DURABLE



ÉDITO

par Sylvie BRUNOL

Ensemble pour défendre l'emploi, les salaires et la retraite

Le gouvernement prétend qu'il va négocier la réforme des retraites avec les organisations syndicales. Mais ce n'est pas sa volonté réelle ! Il veut poursuivre et aggraver les réformes inacceptables de 1993 et 2003. Pourtant, toutes les mesures n'ont pas garanti le financement des systèmes de retraites. Elles ont fortement dégradé le niveau de vie des retraité-es, et entamé la confiance des jeunes sur notre système de retraite basé sur la solidarité intergénérationnelle. Nous ne pouvons pas déplorer l'augmentation de l'espérance de vie et les retraités ne sont pas des parasites qui vivent aux crochets des actifs. Ils participent, eux aussi, par divers engagements, au développement de l'activité de l'ensemble de la collectivité et à la croissance.

Le gouvernement vient de remettre un document d'orientation sur la réforme des retraites, pour préparer un projet de loi fin juin, qui sera présenté en Conseil des ministres à la mi-juillet, avec un débat parlementaire en septembre, avant le vote d'une loi. Ce projet confirme les orientations qui donnent satisfaction au Medef et préparent des choix insupportables pour les salariés, les retraité-es, et les jeunes. Le gouvernement affirme son intention d'allonger encore la durée des cotisations et de reculer l'âge légal du départ à la retraite.

La mobilisation massive des salarié-es dans ce « rendez-vous 2010 » est indispensable pour faire valoir leurs intérêts.

Sans attendre ce « rendez-vous », les droits familiaux ont fait l'objet d'une attaque visant à les affaiblir en 2009, au travers de la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2010. La reconnaissance de la pénibilité vient d'être remise en cause dans la Fonction Publique Hospitalière, au travers d'un chantage inadmissible à la reconnaissance de la qualification.

Le gouvernement voudrait rendre les fonctionnaires responsables des difficultés de financement de la retraite, alors que c'est sa politique qui privilégie toujours plus les « dividendes » d'une fraction infime de la population au détriment de la protection sociale du plus grand nombre.

Rien n'est joué, contrairement à ceux qui affirment qu'il n'y aurait pas d'autres solutions que d'allonger la durée de cotisation ou de reporter l'âge légal de départ.

Avant d'être un problème financier, la retraite est, avant tout, une affaire de choix de société : le financement d'une retraite décente pour toutes et tous est possible. La retraite mérite un grand débat national, où nous devons savoir imposer nos revendications.

La CGT a des propositions concrètes qu'elle met en débat tant au niveau du privé que du public : emploi, salaires, niveau des pensions, pénibilité, maintien des régimes, financement, partage des richesses, réduction des inégalités...

Faisons les connaître, pour gagner la bataille des idées, seule condition pour gagner le rapport de force !

Public-Privé : tous ensemble nous pouvons gagner.

Aujourd'hui plus que jamais, donnons de la force à notre voix.

Publication de la Fédération de la santé et de l'action sociale
Commission paritaire n° 1010 S 06676

ISSN : 0299-0369

Tirage : 63 000 exemplaires

Directeur de la publication :
Nadine PRIGENT

Rédactrice en chef :
Cécile MARCHAND

263, rue de Paris - case 538
93515 MONTREUIL Cedex
Tél. 01 48 18 20 70

PAO : **CARRÉMENT COM**
Tél. 01 64 72 11 52

Impression :
RIVET PRESSE ÉDITION
Tél. 05 55 04 49 50

LA RETRAITE, c'est aussi une question de « Jeunes »

EN 2010, parler de retraite aux jeunes peut leur paraître lointain. Et pourtant, leur avenir se joue dès maintenant.

Trimestres validés, durée d'assurance, annuités... les jeunes ne comprennent pas toujours le charabia des retraites, mais sont conscients qu'il leur sera demandé de faire encore des sacrifices pour bénéficier, à leur tour, d'une retraite décente. Autour de nous, chacun peut constater la précarité des retraités-es, certains de nos grands-parents touchent des retraites misérables, alors qu'ils ont travaillé toute leur vie. Cette injustice sera encore plus grande pour nous, si nous ne faisons rien.

Rien n'est joué, bien au contraire ! C'est à nous, les jeunes, de décider quelle retraite nous voulons pour demain : Solidaire et équitable pour tout le monde.

Notre société évolue, par conséquent nous réclamons des réformes ambitieuses qui pérennisent notre système par répartition et qui garantissent nos droits sociaux.

L'augmentation du niveau de qualification a entraîné un allongement de la durée des études et un recul de l'âge moyen d'entrée dans un emploi stable (27 ans) conduisant les jeunes à commencer à cotiser plus tard que par le passé.

Continuellement, les jeunes sont soumis à la précarité : inactivité forcée, CDD, intérim, chômage... Pour le calcul des retraites, ces périodes entraînent des déroulements de carrières incomplètes.

Le discours du gouvernement sur l'allongement de la durée de cotisations et la baisse des pensions n'est plus crédible. Des milliards d'euros s'échangent sur les marchés financiers sans aucune taxation, alors que les salaires sont très bas. En ignorant ces évolutions de société qui caractérisent notre génération, le gouvernement adresse aux jeunes un message clair : « La retraite, ce n'est pas pour vous !!! »

Les jeunes sont au rendez-vous retraites de 2010.

Nous voulons garantir à nos aînés des retraites de haut niveau, financées par un système solidaire intergénérationnel, par répartition, et assurer nos propres retraites.

Le gouvernement ne peut aborder le débat sur les retraites sans l'avis des générations directement concernées par cet enjeu social majeur.

C'est aujourd'hui que se décide le niveau des futures retraites. C'est l'implication de tous qui fera pencher la balance du bon côté.



Les statistiques de la retraite :

- Nombre de retraités (en 2006) : 14 millions de retraités de droits directs. (OR*)
- Age moyen de cessation d'activité (2004) : 58,8 ans. (Etudes et résultats n° 688 - DREES*)
- Age moyen de liquidation des droits à retraite : tous secteurs d'activités confondus : 60,5 ans (Etudes et résultats n° 688 - DREES*)

Montant des dépenses en matière de retraite PLFSS 2010 : 230 milliards, soit 12,5% du PIB.

Extraits du 7ème rapport du COR :

- Montant moyen des salaires nets : 1 416 €
- retraite moyenne : 1238 €
- territoriaux/hospitaliers : 1210 €
- Etat : 1 748 €.

Nombre de chômeurs indemnisés :

2 653 000 au 31.12.2009 (Pôle Emploi)

Nombre de chômeurs en fins de droits : 1 000 000 pour l'année 2010 (Pôle Emploi)

Nombre d'actifs en temps partiel subi : 1 400 000 personnes, soit 5,5% de la population active (INSEE - enquête emploi 2007).

Prévision budgétaire de la sécurité sociale pour 2010 :

- Recettes du régime général : 92,1 milliards
- Dépenses du régime général : 102,9 milliards
- Solde prévu de - 10,7 milliards

Acquisition de trimestres dans le régime général :

- 200 H de SMIC (1 772 euros brut) valident 1 trimestre
- 400 H de SMIC (3 554 euros brut) valident 2 trimestres
- 600 H de SMIC (5 316 euros brut) valident 3 trimestres
- 800 H de SMIC (7 088 euros brut) valident 4 trimestres.

Les exonérations fiscales et sociales :

- Montant des exonérations sociales pour les entreprises en 2008 : 32,80 milliards d'€ (AcoSS-stat*)
- Montant des niches fiscales et sociales en 2005 : 54,8 milliards d'€, soit 3% du PIB (Rapport du Conseil des prélèvements obligatoires)

Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), autrement appelé minimum vieillesse :

- en 2009, pour une personne seule : 8 125 euros par an soit - 677,13 euros par mois
- en 2009, pour un couple : 13 765 euros par an soit - 1 147 euros par mois.

Déficit prévu pour 2010 :

- à l'ARCCO : 2,1 milliards d'€
- A l'AGIRC : 1,7 milliards d'€

CNRACL : Fin 2008 :

- Recettes : 15,1 milliards d'€
- Prestations : 12,4 milliards d'€

Valeur du point 2009 :

- IRCANTEC : 0,44943 €
- ARCCO : 1,1799 €
- AGIRC : 0,4186 €

SMIC 2010 :

- Horaire : 8,86 euros brut
- Mensuel : 1 343,77 euros brut

- PQE : Programme de qualité et d'efficacité
- OR : Observatoire des retraites
- DREES : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
- ACOSS-STAT : Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale

QUELQUES DÉFINITIONS

AGE DE LA RETRAITE :

Communément sont distingués l'âge légal (en France, il est fixé, pour l'instant, à 60 ans pour les salariés) et l'âge effectif de départ à la retraite (âge moyen auquel un assuré demande la liquidation).

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE :

régime de retraite qui vient en complément du régime de base, notamment pour les salariés du privé, ou pour les non salariés. Il fonctionne le plus souvent en points.

- **Par points :** Régime dans lequel, chaque année, les cotisations donnent lieu à l'acquisition, par l'assuré, d'un certain nombre de points. Le montant de la cotisation versée est divisée par une grandeur appelée « salaire de référence » ; le nombre de points est ainsi proportionnel à la cotisation et donc au salaire. Ce salaire de référence est révisé tous les ans, en fonction de l'évolution des prix ou des salaires. Au moment du départ en retraite, la pension est égale au produit du nombre de points par la valeur du point. La valeur du point peut être indexée sur les prix ou sur les salaires. Ainsi, la pension n'est pas calculée en fonction du nombre d'années validées, mais en fonction du nombre de points comptabilisés tout au long de la carrière.
- **À cotisations définies :** Régime dans lequel le taux de remplacement du salaire à la retraite dépend de son rendement. Toutefois, le taux de remplacement des retraites demeure corrélé aux cotisations versées.
- **Prestations définies :** Régime dans lequel le taux de remplacement du salaire à la retraite est défini à l'avance.

DÉCOTE (ou abattement pour anticipation) :

coefficient de minoration appliqué à une pension pour une personne qui fait liquider sa retraite, sans justifier des conditions requises pour bénéficier du taux plein (ex : 40 ans d'assurance avant 65 ans pour le régime général et les régimes alignés).

RÉPARTITION :

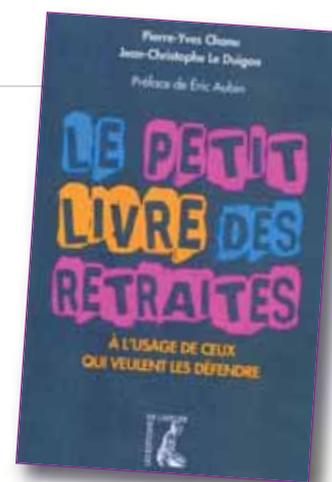
Le système par répartition est celui qui fonctionne aujourd'hui en France. Il est fondé sur un contrat entre les générations : les actifs d'aujourd'hui payent les pensions des retraités d'aujourd'hui, ce sont les actifs de demain qui financeront, à leur tour, les retraites des actifs d'aujourd'hui.

SALAIRE ANNUEL MOYEN, SALAIRES PORTÉS AU COMPTE :

Dans le régime général, la pension est calculée en fonction du salaire moyen des meilleures années, appelé salaire annuel moyen (SAM). Jusqu'en 1993, les dix dernières années étaient prises en compte ; à partir de 2008, les 25 meilleures années. Ce calcul est réalisé à partir des salaires enregistrés dans le compte individuel tenu par la CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) pour chaque salarié du secteur privé, tout au long de son activité.

TAUX DE LIQUIDATION :

Taux appliqué au salaire annuel moyen pour calculer le montant de la pension, au moment du départ à la retraite.



LIQUIDATION :

On parle de liquidation de ses droits à la retraite, ou bien de liquider sa retraite. C'est l'arrêt de la situation pour le calcul des droits à la retraite. La date de liquidation détermine le point de départ de la pension, afin d'en obtenir le versement.

TAUX DE REMPLACEMENT :

Rapport entre le montant de la retraite et celui du dernier salaire (taux de remplacement net : après paiement des cotisations sociales).

TAUX PLEIN :

Taux de liquidation de référence pour le calcul de la pension (ex : 50% au régime de base des salariés). Ce taux s'applique au salaire de référence (les 10 ou 25 meilleures années au régime général). Si la personne qui liquide sa retraite ne remplit pas les conditions d'âge ou de durée (65 ans ou 40 ans de cotisations tous régimes, entre 60 et 65 ans), la pension peut donner lieu à décote : l'intéressé n'a, alors, pas droit au taux plein.

BIEN VIVRE SA RETRAITE : UN CHOIX DE SOCIÉTÉ TOUT À FAIT POSSIBLE

Pour beaucoup, la retraite symbolise une « vie nouvelle », le repos social, une trêve de l'affrontement avec l'employeur, une vue différente.

Vivre dignement sa retraite, c'est avoir une pension qui permette de satisfaire ses besoins élémentaires, c'est maîtriser sa vie, assurer son indépendance, sa couverture sociale, ses projets...

Le gouvernement doit changer de politique : la paupérisation des retraités est inacceptable.

Au 1^{er} avril, augmentation des pensions de 0,9 % pour le régime général, après celle de 0,72 % pour les retraites complémentaires. Ces hausses ne compensent même pas celle des mutuelles. En outre, l'inflation repart : 0,6 % pour le mois de février, avec, entre autre, l'augmentation du gaz de 9,7 %.

Ces dégradations constituent des facteurs d'appauvrissement continu des retraités pesant sur la consommation, et par conséquent sur l'emploi.

Le montant de la pension moyenne se situe à 1 212 € (990 € pour les femmes).

Après avoir, le plus souvent, travaillé toute leur vie, 12 % des retraités ont recours à l'aide alimentaire !

On ne peut pas prétendre défendre le régime de retraite par répartition et laisser se dégrader le niveau des pensions.

Revendiquer un niveau de pension correct aujourd'hui, c'est aussi défendre le niveau des retraites demain pour les futurs retraités !

Le niveau de vie des actuels et futurs retraités est en jeu. C'est aussi la clé de voûte du pacte intergénérationnel. Le niveau des pensions ne cesse de se dégrader, comme cela est engagé depuis 1993. Les jeunes vont légitimement considérer qu'ils n'auront pas une retraite convenable au moment où ils pourront la prendre. Alors, c'est la légitimité du versement de leurs cotisations qui est remis en cause. Ils se retourneront vers des systèmes alternatifs d'épargne, largement illusoire, mais qui leur paraîtront garantir le niveau de retraite souhaité. Il est très important que nous obtenions de revenir sur l'indexation des pensions telle que décidée en 1993 et en 2003, ainsi la retraite doit suivre l'évolution des salaires. **Pour l'avenir de notre système, il est capital que la retraite soit liée au travail.**

Refusant d'être la variable d'ajustement ou l'amortisseur social du gouvernement et du MEDEF, les retraités poursuivent l'action :

- pour l'indexation des pensions sur l'évolution des salaires avec un minimum de pension au SMIC,
- pour le maintien et l'augmentation de la pension de réversion,
- pour l'augmentation des minima sociaux, pour la reconquête d'une protection sociale et solidaire.

Augmenter les retraites participe au développement économique et permet aux retraités d'être les acteurs du changement des rapports sociaux.

TOUTES LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL SE TROUVENT AMPLIFIÉES EN ARRIVANT À LA RETRAITE.

36 % des femmes retraitées perçoivent moins de 700 € par mois, ce qui est inférieur au seuil de la pauvreté (870 €), 64 % ont moins de 900 €.

55 % des femmes reçoivent le minimum contributif (590,93 €), la majorité des retraités au minimum vieillesse (677 €) sont des femmes (83%).

En 2004 le montant moyen des retraites perçues par les femmes a été de 38 % inférieur à celui des hommes.

Entre **65 et 69 ans** leur retraite globale s'élevait en moyenne à 961 € par mois, contre 1 674 € côté masculin.

Fin 2007 63 % des pensionnés du régime général percevant le minimum contributif, étaient des femmes.

Ces inégalités s'expliquent par une carrière incomplète : maternités, fréquents temps partiels, faibles salaires... Ces écarts de retraite inacceptables sont la conséquence directe des inégalités salariales, mais ils sont accentués par les différentes réformes des retraites qui se sont succédées ; les femmes paient le prix le plus fort des réformes.

LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL EST UNE RÉALITÉ QUI N'EST PAS MONNAYABLE

Une pénibilité bafouée qui, pourtant, augmente :

Tous les indicateurs démontrent que la pénibilité au travail ne cesse d'augmenter dans nos secteurs de la santé et de l'action sociale. La recherche permanente de rentabilité et de restrictions s'effectue en sacrifiant le capital santé de chaque salarié-e.

Au même moment, **en introduisant, dans la loi de rénovation du dialogue social dans la Fonction Publique, l'article 30, voté par la majorité des députés, le gouvernement, par un chantage scandaleux au nom de la reconnaissance justifiée de la qualification BAC + 3, remet en cause la reconnaissance de la pénibilité.**

Ainsi, les infirmières, les kinés, les manipulateurs radio et les assistantes sociales du secteur public vont perdre le bénéfice du départ en retraite anticipée à 55 ans.

Le chantage cynique de la Ministre est inacceptable : avoir son dû en échange de sa santé !

Ce n'est que justice sociale de maintenir cette reconnaissance et de l'élargir aux salarié-es de la santé privée, ainsi qu'à tous les salarié-es qui travaillent dans les mêmes conditions, et dont l'espérance de vie moyenne est amputée de plusieurs années.

La reconnaissance de la pénibilité doit faire partie des négociations sur la retraite :

La loi Fillon de 2003 avait donné obligation de mener, au niveau interprofessionnel, une négociation sur ce thème.

Le patronat a fait échouer les discussions.

Pour le « rendez-vous retraites 2010 », la CGT appelle les salariés du Privé comme du Public :

- À lutter pour le maintien et la conquête de cette reconnaissance de la pénibilité par un départ anticipé à la retraite.
- À amplifier le mouvement de colère des infirmiers-es spécialisé-es aux autres catégories concernées.
- À se mobiliser pour obtenir de meilleures conditions de travail et des effectifs suffisants de personnels qualifiés.



PÉNIBILITÉ
= retraite à 55 ans
à taux plein

Pénibilité = Retraite à 55 ans



Reconnaissance de la pénibilité des métiers dits « féminins » :

Beaucoup d'études ont porté sur les pénibilités physiques du travail ouvrier. Ainsi, les femmes semblaient moins exposées aux risques professionnels que les hommes. Le travail des soignantes apparaissait sans risque : soulever les patients n'était pas perçu par les infirmières elles-mêmes comme une pénibilité. Il a fallu un mouvement social de grande ampleur (les grèves de 1988) pour que les infirmières mettent en avant leurs conditions de travail.

Les métiers "féminins" sont autant marqués par les pénibilités physiques ou mentales que celles des hommes. Ils exposent plus aux risques musculo-squelettiques et psychosociaux : 58 % des troubles (TMS) déclarés concernent des femmes, avec un risque d'exposition de 22 % supérieur à celui des hommes.



COMITÉ NATIONAL FÉDÉRAL SEPTEMBRE 2009 : TABLE RONDE SUR LE THÈME DES RETRAITES SOYONS À L'OFFENSIVE POUR LE RENDEZ-VOUS DE 2010



Sylvie Brunol – *activité revendicative fédérale sur la retraite*

Nous avons souhaité débattre sur la retraite, car un nouveau rendez-vous est annoncé en 2010. Ce rendez-vous, initialement prévu par la loi en 2012, a été avancé, en particulier sous la pression du MEDEF, et de la date de l'élection présidentielle de 2012. Les administrateurs CGT des différentes caisses de retraite des salariés de la Santé et de l'Action Sociale, interviendront sur les effets des dernières réformes et sur les propositions de la CGT, pour ce rendez-vous de 2010, que nous ne pouvons pas manquer. Dans les médias, des grandes manœuvres ont commencé, laissant entendre qu'il faut reculer très rapidement l'âge du droit au départ, certains prônant un régime unique par points, d'autres un régime de comptes notionnels, calqué sur le modèle suédois qui, pourtant, est en train de faire la preuve de sa dangerosité... Les attaques viennent de partout, avec les remises en cause :

- du départ à la retraite des infirmières, avec l'odieux chantage de la reconnaissance BAC+3, en contre partie,
- des droits familiaux accordés aux femmes.

Les réformes de 1993 et de 2003 n'ont pas assuré le financement du système de retraite, malgré déjà de lourds sacrifices imposés aux salariés.

Nicole Bernabé – *administratrice CGT de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL).*

Quelles sont les conséquences de la réforme de 2003 pour les salariés de la Fonction Publique Hospitalière ?

Elle a remis en question la retraite par répartition, et a induit une diminution du montant des pensions. Une étude de la CNRACL, réalisée entre 2004 et 2006, à la demande de la CGT, sur les



conséquences de cette réforme, constate une baisse du niveau des retraites de 6% pour les femmes et 4% pour les hommes. En 2006, c'était le début de la réforme, qui ne s'appliquait pas encore à « plein régime » ! Cette réforme, qui a allongé la durée de cotisations et a mis en place un système de décote, représente une remise en cause de manière inavouée de la catégorie active, c'est-à-dire la possibilité de partir à 55 ans, mais pas avec une retraite à taux plein ! Dans la loi de financement de la Sécurité Sociale 2010, un article sur la catégorie active permet désormais de travailler jusqu'à 67,5 ans. Concrètement, c'est la remise en cause de manière inavouée de la catégorie active. Jusqu'à maintenant, avec le départ possible à 55 ans pour la catégorie active, il était possible de travailler jusqu'à 60 ans. L'agent qui n'avait pas acquis son nombre de trimestres pouvait prolonger jusqu'à 62,5 ans. Maintenant, l'agent pourra demander la prolongation jusqu'à 67,5 ans. Pour permettre la prolongation d'activité, un avis médical sera demandé. Par contre, si l'agent présente un problème de santé lourd pendant cette période, celui-ci sera positionné en retraite d'office. Ce qui est grave, c'est que les catégories actives ne pourront pas bénéficier du congé maladie longue durée !





Gilles Oberrieder – *administrateur CGT de l'Établissement de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (ERAFP).*

Pourquoi la CGT a-t-elle demandé l'extinction de ce régime obligatoire de retraite des fonctionnaires ?

Le Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP) est le premier fonds de pension obligatoire établi en 2003, à une échelle importante, en France : 4,7 millions de fonctionnaires et militaires cotisent, depuis le 1^{er} janvier 2005, sur leurs primes et indemnités.

Financièrement, il n'est pas très intéressant. Il a été « vendu » par le gouvernement, en faisant miroiter un rendement élevé aux organisations qui ont approuvé la réforme Fillon, et la mise en place de ce fonds de pension (CFDT, CFTC, CGC, UNSA). En fait, la valeur de service du point est 1/25^{ème} de la valeur d'achat du point : 20 ans de cotisations sur 400 euros de primes mensuelles rapportent donc 40 euros par mois de pension supplémentaire. Ce n'est donc ni une retraite complémentaire, ni même une vraie retraite sur les primes.

En 2050, l'ERAFP représentera un fonds fort de 100 milliards d'investissements. Si le pouvoir décide de faire monter le RAFP en puissance, en déplaçant, par exemple, le ratio maximum actuel des 20% de primes par rapport au salaire indiciaire brut, l'Etat créerait un fonds de pension encore plus puissant. En fait, l'ERAFP existe, non pas pour les fonctionnaires, mais parce que c'est un enjeu pour l'Etat libéral d'aller vers la capitalisation des retraites !

Le RAFP concentre l'ensemble des critiques que la CGT exprime envers les fonds de pension. Aujourd'hui, les investissements sont, pour l'essentiel, en obligations, en suivant les règles prudentielles des compagnies d'assurance. L'objectif de l'Etat est d'augmenter la part des investissements en actions.

Pourtant, la crise a fait passer la valeur des actions détenues par l'ERAFP en 2008 d'un milliard d'euros à 500 millions

d'euros ! Certes, ces pertes sont virtuelles puisque l'ERAFP n'a pas eu besoin de vendre ses avoirs pour payer les petites pensions que les fonctionnaires ont acquises en 4 ou 5 ans de cotisations, mais un jour viendra où il paiera les pensions avec ses produits financiers, et non plus avec le produit des cotisations, comme aujourd'hui ! En attendant, les actions n'ont toujours pas récupéré leur valeur, puisque la perte est toujours de 250 millions d'euros.

Cela prouve que la capitalisation représente le risque et l'insécurité, à la différence de la répartition qui est un système efficace et solide. Pourtant, le pouvoir envisage de généraliser un étage obligatoire par capitalisation à l'ensemble des salariés, comme il l'a fait pour les fonctionnaires !

La revendication de la CGT : en finir avec ce fonds de pension, par la mise en extinction de ce régime par capitalisation, et intégrer les primes dans le calcul de la retraite des fonctionnaires.

Catherine Belghit – *responsable fédérale du CGOS (Comité de Gestion des Œuvres Sociales).*

Pourquoi la CGT a-t-elle alerté les cotisant-es ?

Ce produit par capitalisation a été mis en place de façon peu transparente. Seule la CGT a alerté les cotisants, souscrivant volontairement et individuellement, que les réserves financières ne permettaient plus de servir des rentes à vie pour tous les salariés ayant acquis des points. En 2008, notre organisation a voté contre le plan de consolidation qui mettait à contribution, de façon importante, les cotisants et affiliés et les pouvoirs publics. La Sécurité Sociale paie pour régime par capitalisation en situation financière difficile. Donc, l'argent gagné par les salariés passe dans le système boursier ! La compagnie AGF, responsable de ces placements financiers très opaques,



n'a pas été sollicitée à la hauteur de ses responsabilités.

Seuls le régime par répartition présente des garanties importantes. Ils ne sont ni ringards ni dépassés. Notre pays a les moyens de les alimenter pour que les retraités disposent de revenus de remplacement leur permettant de vivre dignement.



Christophe Prudhomme – *administrateur IRCANTEC (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des Collectivités Territoriales)*

Pourquoi la CGT n'a pas signé la réforme IRCANTEC en 2008 ?

Cette réforme repoussée en 2006 grâce à la mobilisation, entre autre des médecins hospitaliers, est passée en force en septembre 2008, grâce notamment au soutien de la CFDT. Alors que ce régime est en bonne santé, avec des réserves de plus de 5 milliards d'€ et dégage une marge technique annuelle de 300 millions d'€, l'avenir a été volontairement noirci pour justifier une modification des paramètres qui va aboutir à une baisse des pensions de près de 30 % pour les nouveaux affiliés !

L'objectif du gouvernement est clair : le taux de remplacement (Sécurité Sociale et Complémentaire) doit passer en dessous de 50 %, pour inciter ceux qui peuvent à se payer une « surcomplémentaire » par capitalisation auprès de compagnies d'assurance. Or, de crise financière en événements exceptionnels, depuis que la capitalisation existe, très peu de cotisants ont effectivement vu le retour de leurs fonds épargnés (exemple de nombreux retraités américains).

Les données actuelles vont à l'encontre du discours alarmiste du gouvernement. La France est la championne d'Europe de la natalité, avec 830 000 naissances l'an dernier. Par ailleurs, si lors de certaines périodes, le nombre d'actifs est défavorable par rapport au nombre d'inactifs, le levier essentiel de régulation doit être le niveau de cotisations.



Pour l'IRCANTEC, la CGT avait proposé une alternative tout à fait réaliste, puisque l'effort demandé sur les 20 ans à venir était d'augmenter le taux des cotisations de 5 points.

Dans les années 1960, les cotisations correspondaient au tiers du niveau actuel, et ce n'est pas parce que les cotisations ont augmenté que l'économie s'est écroulée ! Il faut savoir que, même avec cette augmentation, il restera plus intéressant pour un directeur d'hôpital d'employer un contractuel qu'un titulaire, puisque le niveau des cotisations retraites pour l'IRCANTEC restera à 10 points en dessous de celle de la CNRACL.

Par ailleurs, aujourd'hui, l'avenir de l'IRCANTEC n'est pas menacé par des problèmes démographiques, mais bien par des décisions gouvernementales modifiant le nombre de cotisants, avec la transformation du statut juridique de la Poste. Malgré les déclarations du Ministre, déclarant la Poste « imprivatisable », la loi a entériné leur passage vers le régime ARRCO AGIRC, c'est-à-dire le régime du privé !

Du fait de la jeunesse des cotisants postiers, la Poste génère 1/3 de la marge technique de l'IRCANTEC.

Demain, le régime devra gérer un groupe de cotisants dit « fermé », sans aucun nouveau salarié affilié, c'est-à-dire progressivement de plus en plus de retraités et de moins en moins de cotisants. Le gouvernement table donc sur une utilisation des réserves importantes de ce régime, pour payer le coût de la privatisation de la Poste, au niveau des retraites.





Mijo ISABEY – *Responsable du secteur revendicatif confédéral des retraités.*

Quels sont les effets des réformes sur la retraite de base du régime général pour les salariés du privé ?

Face au défi démographique que représente l'arrivée à la retraite de la génération issue du « baby boom », face à l'allongement de la durée de vie, même si celle-ci n'est pas égale pour tous les salariés, face à la nécessaire amélioration de notre système de retraite, la recherche de financement était indispensable dans les réformes. Mais, un autre choix a été fait par les gouvernements.

Depuis 1993, ils n'ont eu de cesse de baisser les retraites, en changeant les paramètres de calcul. Et le patronat a réussi à faire de la question du financement, un sujet tabou refusant de mettre « un sou » de plus dans la retraite.

Les réformes ont un effet négatif, à la fois sur la constitution des droits à retraite, et sur la revalorisation des pensions.

On a du mal à mesurer les dégâts complets de ces réformes, celles-ci s'étalant dans un calendrier à long terme. Ainsi, depuis 1993, le taux de remplacement dégringole d'année en année. Au lieu de prendre les 10 dernières années de salaire comme base de calcul, le gouvernement Balladur est passé progressivement aux 25 meilleures années, faisant mécaniquement baisser la moyenne, surtout pour les salariés qui ne sont pas au plafond de la Sécurité Sociale. Pour revaloriser les prix, ainsi que les pensions, le gouvernement a supprimé la référence à l'indice des prix pour choisir l'indice des salaires. Comme l'augmentation globale des prix est plus importante que l'augmentation des salaires, ce changement a entraîné une deuxième diminution du taux de remplacement, et un décrochage du pouvoir d'achat des retraités par rapport à celui des actifs. Pour avoir la retraite à taux plein, le nombre d'années de cotisations est passé de 37,5 années à 40 années.

Depuis 2008, chaque fois qu'un gain d'espérance de vie est constaté, celui-ci est partagé pour 1/3 à la retraite et 2/3 au travail. Ainsi, la durée de cotisations exigée en 2012, sera de 41 ans.

Les jeunes vont subir de plein fouet les effets des réformes successives. Certains pensent qu'ils n'auront pas une retraite de même niveau que leurs aînés, voire même pas de retraite du tout. Le danger d'une perte de confiance dans notre système par répartition est réel et pourrait les conduire à épargner pour constituer leur propre retraite. Pourront-ils cotiser à deux endroits à la fois ?

La CGT doit construire un rapport de force pour que la retraite devienne un « vrai salaire socialisé », dans des régimes de retraite par répartition, à prestations définies qui garantissent un niveau de pension, et non pas un système à cotisations définies où la variable d'ajustement est le niveau des pensions.

Une politique de plein emploi s'inscrit prioritairement dans les réponses à apporter à la question du financement des retraites. La CGT propose aussi la modulation de la « cotisation patronale » en fonction du ratio de masse salariale sur la valeur ajoutée des entreprises, la suppression des exonérations de cotisations sociales, ainsi qu'une cotisation sur les revenus financiers pour assurer un haut niveau de droit.

Joëlle Loussouarn – *élue CGT à la Caisse de Retraite des Etablissements de Soins Privés (CRESP).*

Pourquoi la CGT n'a pas signé l'accord ARRCO AGIRC, en 2009 ?

La CRESP est un régime supplémentaire par capitalisation, en plus des 2 piliers obligatoires de la retraite du privé qui sont : la retraite de base (Sécurité Sociale) et des régimes complémentaires obligatoires ARRCO et AGIRC.



Quand un établissement décide volontairement d'adhérer à cette caisse des établissements à but non lucratif, les salariés deviennent des captifs. Ils n'ont pas le choix, ils doivent cotiser ! Si, autrefois les cotisants ont pu percevoir un taux de remplacement équivalent au dernier salaire proche de 100%, il y a 7 ans cela a été remis en cause car le régime était déséquilibré. La décision a été prise de baisser les pensions. Des problèmes ne vont pas tarder à surgir, car le régime n'est pas équilibré et dépend des placements financiers.

En 2009, seule la CGT n'a pas signé l'accord ARRCO et AGIRC qui prolonge celui de 2003, jusqu'au 31 décembre 2010, pour maintenir le dispositif AGFF qui finance les départs à taux plein entre 60 et 65 ans. Cet accord poursuit la dégradation des pensions liquidées et le niveau des droits à retraite en cours d'acquisition. De plus, il n'apporte aucune ressource supplémentaire susceptible d'assurer la pérennité des régimes. Lors de cet accord, le MEDEF a voulu obliger les pouvoirs publics à remettre en cause l'âge de départ en retraite pour l'ensemble des retraités. Il a reculé in extremis devant la mobilisation des salariés, mais n'a pas renoncé.



Jean-Louis Butour, *secteur confédéral des retraités*

Peux-tu nous expliquer la proposition de la CGT de « Maison commune des régimes de retraite » ?

La CGT a décidé de porter cette revendication, afin de solidariser les différents régimes ayant un socle commun de droits garantissant, notamment, un départ à la retraite à l'âge de 60 ans avec, pour une carrière complète qui intégrerait les années d'études et les périodes de précarité subies, un revenu de remplacement équivalent au moins à 75% du salaire net d'activité. Cette proposition permettra de sortir des oppositions cultivées par le Gouvernement et le patronat



entre salariés du public et du privé, et confortera notre système par répartition, basé sur la solidarité intergénérationnelle avec le maintien des différents régimes de retraite pour respecter les spécificités des différents secteurs du travail. Elle doit contribuer à résoudre un certain nombre de questions transversales à l'image du problème des poly-pensionnés : prise en compte de la pénibilité, définition de la carrière complète, compensation entre régimes...

De nombreuses et nombreux militants interviennent dans le débat pour défendre le système par répartition et dénoncer tous les méfaits des régimes par capitalisation. Certaines et certains décrivent les retombées importantes des réformes sur les retraites comme le passage de 37,5 années de cotisations à 40 et 41 ans. Certains interviennent sur la revendication des 37,5 ans. Mais cette revendication ne permet pas, à la plupart des salariés de toucher une retraite à taux plein (même si c'est mieux que 41 ans !), la proposition d'une retraite à taux plein à 60 ans pour tous, pour une carrière complète avec prise en compte des années d'étude et inactivité forcée est une revendication plus forte.

Des participantes rappellent aussi la situation difficile des femmes retraitées, la remise en cause des droits familiaux. Beaucoup insistent sur la remise en cause inacceptable de la catégorie active des infirmières et autres paramédicaux. Le dispositif de retraite à 55 ans pour la reconnaissance de la pénibilité doit s'appliquer dans le public, comme dans le privé.

Des intervenants reviennent aussi sur le projet de la « Maison commune des régimes de retraite » pour expliquer que ce n'est pas une remise en cause des différents régimes qui existent. Au contraire, la CGT ne veut absolument pas d'un régime unique, mais un socle revendicatif commun.

CALCUL D'UNE PENSION

L'âge reste le pivot central de l'organisation de la retraite : 60 ans pour l'ouverture des droits, 65 ans pour le taux plein, 55 ans pour la reconnaissance de la pénibilité dans le public.

Privé :

la pension est calculée à partir du nombre total de trimestres acquis tout au long de la carrière (cotisés + éventuellement validés ou majorés) et d'un salaire de référence.

Ex :

Régime général SAM* x taux (50%)
Nombre de trimestres exigés pour le taux plein * **x nombre de trimestres de l'assuré dans le régime**

S'ajoute le régime obligatoire de l'ARRCO et l'AGIRC. Comme le taux de remplacement est équivalent à environ 50 % dans le privé, s'ajoute la retraite complémentaire par points.

Les cotisations de l'année sont transformées en points, ceux-ci vont se cumuler tout au long de la carrière.

Salaire brut x taux de cotisation = nbre de points

Au moment de la liquidation, la pension est égale au nombre de points multiplié par la valeur de service du point

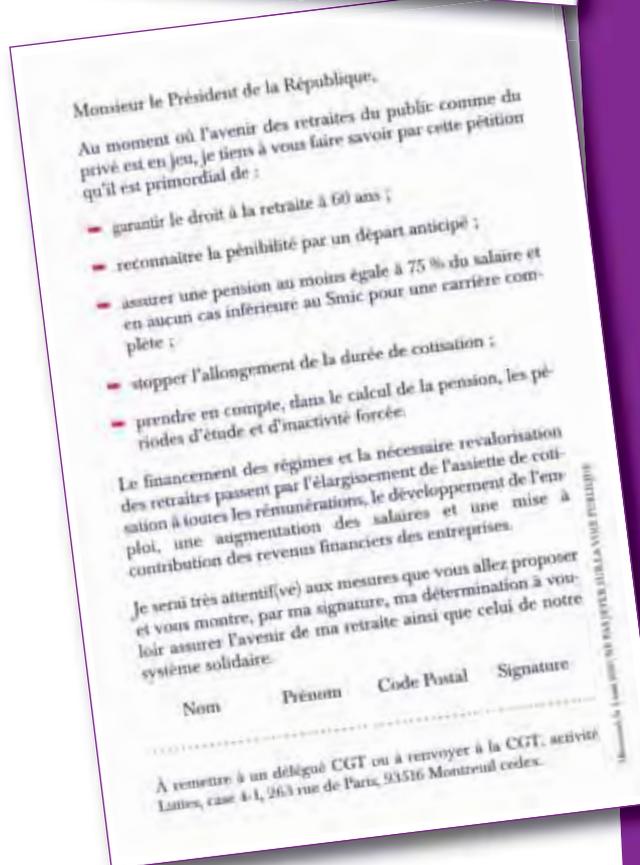
Nbre de points obtenus x valeur du point = montant de la pension

Public :

Ex :

Trimestres CNRA/CL acquis x 75%
Nombre de trimestres exigés pour le taux plein * **x traitement indiciaire acquis les 6 derniers mois**

* l'année de référence est l'année où on peut partir à la retraite même si on continue à travailler (à 60 ans, 55 ans catégorie active) : 150 trimestres avant 2004, 152 en 2004, 154 en 2005, 156 en 2006, 158 en 2007, 160 trimestres en 2008, 161 en 2009, 164 trimestres en 2012



Signez en ligne la carte
sur <http://www.cgt.fr/>

LES PROPOSITIONS DE LA CGT

RETRAITE : LA SOLUTION DURABLE

Les droits à retraite s'inscrivent dans l'ensemble de la bataille revendicative CGT, c'est-à-dire les salaires, les emplois, les conditions de travail, la reconnaissance des qualifications, la sécurité sociale professionnelle.

La CGT revendique :

- **Age légal d'ouverture du droit à la retraite à 60 ans.**
- **Un taux de remplacement, au minimum de 75% pour une carrière complète.** Avec prise en compte des années d'étude ou d'apprentissage et des périodes d'inactivité forcées comme le chômage
- **Pas de pension inférieure au SMIC pour une carrière complète.**
La revalorisation des pensions doit être indexée sur les salaires, et pas sur les prix.
- **Un départ anticipé pour travaux pénibles,** et exposition à des produits toxiques, avec des bonifications par années d'exposition (1 trimestre tous les 4 ans)
- **Les droits familiaux et conjugaux** doivent être revus, afin de ne perpétuer, lors de la retraite, les inégalités criantes concernant, en particulier, les femmes ayant eu des enfants.
- **Un financement garantissant l'avenir des retraites.** La CGT évalue à 6 points de produit intérieur brut (PIB) le niveau de ces ressources supplémentaires. Pour porter progressivement de 12 à 18 % la part des richesses créées consacrée au financement des retraites, la CGT formule trois séries de propositions :
 - La prise en compte de tous les éléments de la rémunération : primes, intéressement, stock-options, participation (=10 milliards de ressources supplémentaires selon la Cour des Comptes)

- Une réforme de la fiscalité des entreprises avec la suppression des exonérations, la modulation du taux de cotisation des entreprises en fonction du rapport masse salariale sur valeur ajoutée, et enfin la mise à contribution des revenus financiers (si besoin, une augmentation des cotisations d'abord patronales, afin de maintenir un haut niveau de retraites)
- Une autre politique de l'emploi et des salaires. Le financement des retraites, et de la protection sociale en général, est très dépendant de l'emploi et des salaires (1 million d'emplois supplémentaires = 5 milliards d'€ de cotisations en plus pour les retraites). La France souffre d'un faible taux d'activité (15^e rang européen), cette situation appelle donc une politique de l'emploi d'une toute autre dimension que les « mesurette » relatives à l'emploi des seniors, comme pour celui des salariés de moins de 30 ans.





MACIF - CGT LE PROGRÈS SOCIAL POUR TRAIT D'UNION

**Notre engagement : faciliter l'action militante
et améliorer les conditions sociales**

La Macif s'engage à vos côtés dans votre vie syndicale pour défendre tous les militants, assurer votre syndicat, votre comité d'entreprise et gérer votre trésorerie.

La Macif vous apporte des solutions collectives performantes et sur mesure dans les domaines de la prévoyance, de la santé, de l'épargne salariale et des retraites.

Vous souhaitez en savoir plus ?

**Macif - Direction des Partenariats - 79037 Niort cedex 9
partenariat@macif.fr**