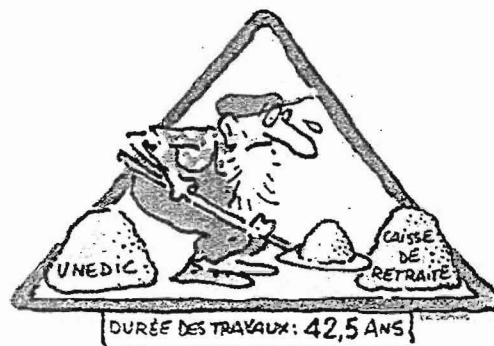


Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS – CGT).
25, rue de Chevreuse, 91400 Orsay — ISSN 0180-5398, CP 50050 — Directeur de la publication : Jean Omnès.
Téléphone : 01 69 07 60 13 - Télécopie : 01 69 07 50 05 - Mèl : SNTRS-CGT-BN@sntrs.u-psud.fr

SPECIAL RETRAITES



Agir pour

le maintien et l'amélioration de la retraite des fonctionnaires, la validation gratuite des années de non-titulaires y compris celles effectuées à mi-temps, le retour aux 37,5 annuités et au calcul de la pension sur les 10 meilleures années pour le régime général.

Ensemble, salariés du privé et du public, solidaires pour l'emploi et de meilleures retraites¹

Pendant de nombreuses années le débat sur les régimes spéciaux s'est résumé à l'alternative entre casse pure et simple de ces régimes et celui d'une réforme des règles et des conditions de leur fonctionnement. Aujourd'hui, à part peut-être quelques hommes politiques "libéraux" la première alternative semble écartée. Le mouvement de 1995 a montré que l'on ne peut frontalement s'attaquer à des systèmes qui sont des éléments d'identité d'un certain nombre de secteurs et phis fondamentalement des éléments du contrat de travail. Le débat porte sur les conditions de ces régimes et leur alignement sur le régime général dont on veut aggraver les régies. Sur cette approche, les organisations syndicales sont unanimes pour dire qu'il faut une solidarité entre public et privé, régimes spéciaux et régime général, mais que cette solidarité ne doit pas signifier un alignement par le bas.

Les retraites à la française : un pacte entre les générations

Garantir un revenu après une vie de labeur est une idée qui a commencé à faire son chemin dès 1681 avec la création par Colbert du régime des marins. Une loi de 1930 a rendu la souscription d'une retraite obligatoire pour tous les salariés, mais à l'époque la technique dite

de "capitalisation" est retenue. Après la guerre, une loi de 1945 instaure un régime général à vocation universelle par "répartition" et un décret de 1946 pérennise les régimes spéciaux. Divers textes instaurent aussi des régimes autonomes pour les agriculteurs et les travailleurs indépendants. L'universalité est achevée en 1978. Rappelons que, dans le système de "répartition", chaque année, les cotisations des actifs financent les pensions servies aux retraités. L'an passé, ce sont ainsi plus de 1024 milliards de F qui ont été transférés d'une génération vers l'autre. En contrepartie, les actifs d'aujourd'hui accumulent des droits pour leur future retraite. La répartition a non seulement permis la généralisation rapide des retraites à toute la population, mais l'expansion du système des régimes complémentaires ARRCO-AGIRC pour les salariés du privé. La répartition permis aussi de faire jouer la solidarité nationale et la solidarité entre les individus. En effet, en répartition, contrairement à la capitalisation, existent des droits non contributifs financés collectivement pour couvrir les périodes de maladie, maternité, chômage.

Un lien irréversible et obligatoire:

Le lien entre les retraites et l'entreprise est renforcé par le mode de cotisations "partagé" entre patrons et salariés. Le niveau des retraites dépend non pas de l'épargne accumulés individuellement, mais des richesses créées. La retraite est un salaire différé dont le financement est assuré par la socialisation des richesses créées. Son avenir est de fait lié à notre capacité d'imposer une redistribution plus large des richesses créées à l'entreprise.

¹ Extraits de l'Hedo-LaVO 5 au 11 mars 1999

SOMMAIRE

Pages 1,3 & 4 Page 5	Ensemble pour l'emploi et de meilleures retraites. Que contient le Rapport Charpin (Les membres de la CE et les secrétaires régionaux ont reçu le rapport Complet).
Page 6	Déclaration de la CGT (J. C. Le Duigou, Secrétaire de la CGT).
Page 7	Déclaration de l'UGFF, Déclaration CGT, FO, FSU.
Pages 8 à 11	L'imposture des fonds de pensions.
Page 12	Quelques compléments au Dossier de la FERC.
Pages 13 à 36	<u>Dossier retraite FERC-CGT</u>
Page 14 & 15	Préparer sa retraite.
Pages 16 & 17	Régime de retraite des fonctionnaires.
Pages 18 & 19	Régime général de retraite de la Sécurité Sociale.
Page 20 & 21	Retraites complémentaires (<i>présentation et règles générales</i>).
Page 22	L'IRCANTEC.
Page 23	L'ARRCO.
Page 25	L'AGIRC.
Pages 27 & 28	Le Départ anticipé.
Pages 29 & 30	La Réversion.
Page 31	La prestation spécifique dépendance.
Page 32 & 33	Quel avenir pour nos retraites ?
Page 34 & 35	Défendre le régime par répartition - Des propositions.
Page 36	Ecrivez-nous.



En répartition, la solidarité des enfants à l'égard de leurs parents est collective. Elle fonctionne sur la base de la confiance, puisque les retraités doivent compter sur les actifs pour continuer à financer les pensions et les actifs doivent être sûrs qu'en retour les futures générations feront de même. La répartition est donc un choix irréversible, même si cette technique dépend du rapport démographique entre actifs et retraités. Y renoncer ou le remettre en cause, c'est prendre le risque de priver une génération de retraites! Cette irréversibilité repose sur le caractère obligatoire des régimes de retraite. Il n'est ainsi pas possible, pour une profession, une branche, une entreprise, un individu de se soustraire à l'obligation de cotiser au taux en vigueur et seulement au premier franc. La substitution par la retraite par capitalisation est de fait irréalisable sauf à décider qu'une génération paierait deux fois. Une fois la capitalisation pour soi, une autre fois pour honorer les dernières pensions des retraités. Le risque de l'introduction des "fonds de pension" collectifs d'entreprises, c'est de voir remis en cause le caractère obligatoire de la retraite de base et des complémentaires.

Les régimes spéciaux:

L'attachement des fonctionnaires à leur régime spécial tient à ce qu'il fait partie intégrante du statut. Il a été un élément important du choix de la titularisation en 1984 pour les personnels de la recherche publique et de l'enseignement supérieur. Il est aussi enraciné dans un certain nombre d'acquis tel le niveau de pension de 75 % pour 37,5 annuités. Nous y sommes attachés même si ces acquis sont fragilisés du fait de la politique salariale qui introduit une part croissante de primes et d'indemnités qui n'entrent pas en compte dans le calcul de la pension. Il faut démolir un mythe. Si on fait abstraction du droit spécifique des femmes à partir en retraite proportionnelle quand elles ont élevé trois enfants et travaillé 15 ans, on arrive à un âge de départ comparable avec la privé. La comparaison du taux de remplacement (montant de la retraite par rapport au salaire, en pourcentage) public-privé donnerait aujourd'hui plutôt un avantage au privé. Les régimes spéciaux offrent un taux moyen de remplacement de 60 % et quelques fois moins. L'inégalité entre

public et privé vient d'abord des discontinuités dans les carrières, plus importantes dans le privé que dans le public.

La fin de la retraite à 60 ans?

Dans le régime général, la réforme Balladur-Veil de 1993 a fait passer progressivement la durée de cotisation de 37,5 ans à 40 années au rythme d'un trimestre par an.

En 1995, les salariés ont mis en échec les tentatives de Juppé d'aligner sur le régime général les régimes spéciaux.

Aujourd'hui, la première piste de réforme du rapport CHARPIN (du nom du Commissaire au Plan) serait l'allongement de la durée de cotisation, pour obtenir une cotisation à taux plein il faudrait en 2019 cotiser 42,5 ans (l'allongement pourrait commencer en 2000 à raison d'un trimestre par an). Et cela s'appliquerait à tous les régimes de retraite. Cette mesure, liée à l'application des règles actuelles de minoration du régime général en l'absence de 170 trimestres auraient pour première conséquence de réduire de façon drastique le taux de remplacement des retraites.

Cette mesure serait donc un non sens du point de vue social puisque l'avancement de l'âge de la retraite pour les salariés les plus exposés participe à leur espérance de vie. C'est aussi un non sens économique. Alors que nous avons trois millions de chômeurs, on va garder les gens âgés plus longtemps au travail et laisser les plus jeunes au chômage. On aura ainsi transféré le "déficit" sur l'UNEDIC. Cette mesure aurait aussi des conséquences sur le montant des retraites du fait de l'entrée de plus en plus tardive dans la vie active. L'élévation du niveau de qualification et la généralisation de la précarité en début de vie professionnelle se traduit par un recul vers 28 ou 29 ans de l'âge d'entrée dans la Fonction Publique.

Ainsi l'UGFF-CGT a pu calculer que le taux de remplacement moyen de la pension des fonctionnaires passerait de 60 % à 46,47 % de la dernière rémunération, pour un départ à 60 ans. C'est donc inacceptable aussi du point de vue des conditions de vie futures des actifs d'aujourd'hui. ↪

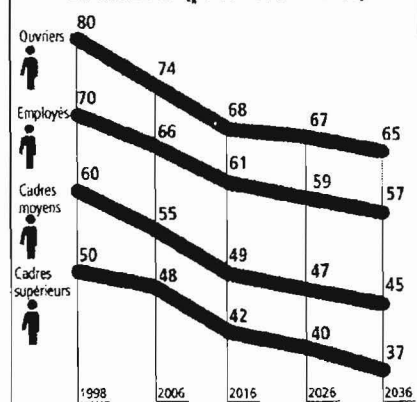
Part du revenu du capital dans "l'excédent brut d'exploitation" ("valeur ajoutée" ou profit)

Alors que la rémunération du travail (part des salaires) n'a fait que diminuer, la rémunération du capital a augmenté considérablement.

	France	Union Européenne	OCDE
1983	27,6%	31,2%	31,3%
1994	39,4%	37,4%	34,7%

L'excédent brut d'exploitation représente environ 1 400 MF. On pourrait prélever quelques pour cent sur la part du "revenu du capital". Le revenu du capital "français" ne serait pas inférieur à la moyenne de l'OCDE. Chiche !

Evolution du taux de remplacement de la retraite pour quatre catégories de salariés (prévisions en %)



Source : CARDIF

Les équilibres sont l'affaire de toutes les professions:

La retraite par répartition offre bien des avantages de stabilité et d'efficacité sociale. Mais elle présente une fragilité c'est la dépendance à l'égard des évolutions démographiques. C'est ainsi que dans certains régimes particuliers, la rapport entre le nombre de retraités s'est dégradé. Un lien de solidarité joue entre tous les régimes. Il s'agit du mécanisme de compensation généralisée. Pour l'année 1996, la commission des comptes de la Sécurité Sociale indiquait que cette compensation est financée à 95 % par des régimes de salariés dont les trois principaux, le régime général pour 48 %, le régime des fonctionnaires pour 25 % et le régime des collectivités locales pour 20 %. Ce sont les régimes agricoles qui ont reçu 80 % des transferts. La compensation n'est pas un artifice comptable, c'est un véritable lien de solidarité. Il permet en effet de faire face à des transferts de population. Lorsque le régime minier ou celui de la RATP perdent des cotisants, ce n'est pas par disparition pure et simple de leurs salariés, mais par le déplacement des actifs vers d'autres professions. On peut d'ailleurs penser que les effets de la dégradation du rapport démographique de certains régimes auraient pu être largement atténués par une modification de l'assiette des cotisations. Ainsi pour le régime des cheminots qui a reçu 4,5 milliards de F en 1998 au titre de la surcompensation, a vu son rapport démographique chuter du fait des suppressions massives d'emplois. Une cotisation assise sur les gains de productivité réalisés permettrait de continuer à financer les pensions.

La démographie (*) de quelques régimes

(sources: La Sécurité Sociale *Que sais je ?* PUF- 1995)

<i>Ensemble des salariés:</i>	1,68
<i>Régime général</i>	1.85
<i>Fonctionnaires civils</i>	298
<i>Agents des collectivités locales</i>	4,27
<i>SNCF</i>	0,86
<i>RATP</i>	1,35
<i>EDF-GDF</i>	1.65
<i>Marins</i>	0,66
<i>Mines</i>	0.13
<i>Salariés agricoles</i>	0.41
<i>Ensemble non salariés</i>	1,74
<i>Professions libérales</i>	0,74

(*) effectif des assurés cotisants divisé par le nombre de pension vieillesse (droits directs) au 1^{er} juillet 1993.

La part des personnes de plus de 60 ans dans la population totale passerait de 18,1 % en 1955, à 20,5 % en 2000, à 22,8 % en 2010, 26,8 % en 2020... Si la baisse de la mortalité se poursuit à son rythme actuel.

En 2050, ce même rapport serait de 33,7 % en cas où la fécondité se maintiendrait au niveau actuel (1,8 enfant par femme) et 38,7 % s'il n'est que de 1,5 enfant par femme.

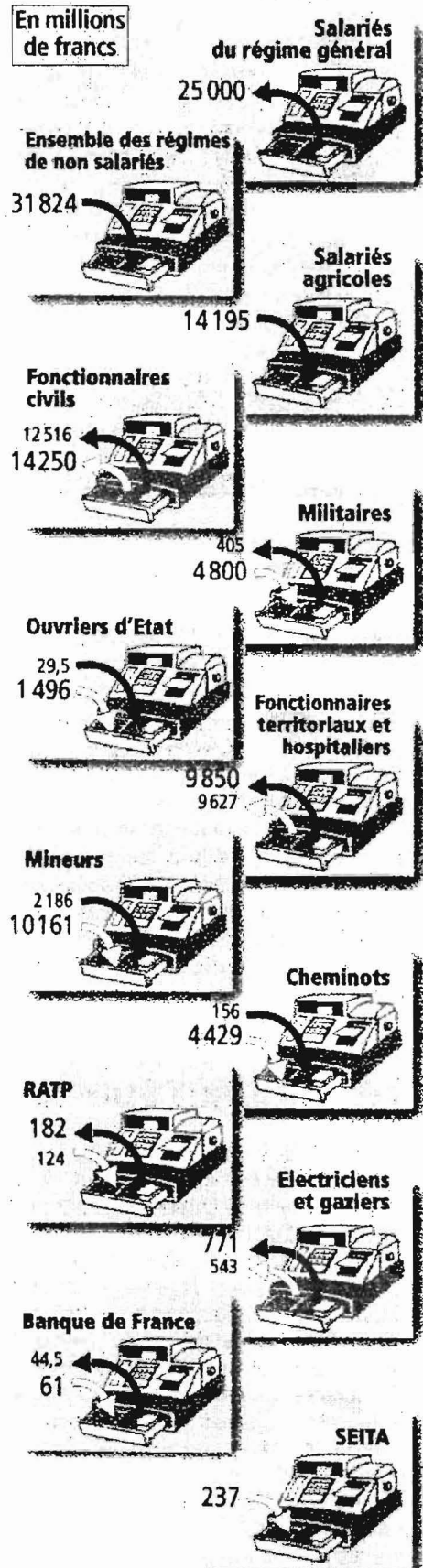
L'ensemble des retraites représentent chaque année 1024 milliards de F, soit plus de 12 % de notre Produit Intérieur Brut. Elles assurent un revenu moyen de 8400 F pour les hommes et de 3600 F pour les femmes. Ce dernier chiffre devrait progresser avec l'accession des femmes à des carrières complètes. Les dépenses induites par les retraites de la Fonction Publique sont effectivement passées de 19 % à 22 % en 5 ou 6 ans. Mais ces dépenses induites représentaient 10,1 % du PIB, elles sont tombées à 8,2 %. Le minimum de retraite FP est de 5200 F Pour la CNRA CL, la pension médiane est de 5800F et deux tiers des pensions sont inférieures à 6500F. Cette caisse verse l'équivalent de 2500 F par mois et par retraité au titre de la compensation et 16200 F par an au titre de la surcompensation. Le rapport du Plan a chiffré que le régime des pensions de l'Etat resterait contributeur de 20 milliards de F par an jusqu'à 2040 au bénéfice du régime général

SOLIDARITÉ

Les fonctionnaires en première ligne

■ verseront ou recevront au titre de la solidarité entre régimes salariés et non salariés (compensation)

□ verseront ou recevront au titre de la solidarité entre régimes spéciaux (surcompensation)



Que contient le rapport CHARPIN?

Jean Michel CHARPIN est Commissaire au plan. Il a remplacé Henri Guaino, démissionné en janvier 1998, pour contestation de la "pensée unique" en matière d'économie. Son rapport doit être remis au Premier Ministre fin mars. Il sera publié vers le 15 avril à la "Documentation française".

Quelques éléments de ce rapport :

Le diagnostic : des principes communs.

Le rapport fait remarquer que le système français a atteint ses objectifs d'universalité et de solidarité. Sur les régimes spéciaux, le ton est prudent. "Il n'y a pas lieu de rechercher son unification institutionnelle ou la suppression de toutes les spécificités des régimes. Cependant, il faut veiller à ce qui adoptent des principes communs, et que les écarts sans justification soient évités. Il est indispensable que les prochaines adaptations concernent non seulement les régimes du secteur privé mais aussi les régimes du secteur public".

Les problèmes démographiques

Le rapport insiste sur les problèmes démographiques qui se profilent à l'horizon 2005-2040. Quel que soit le taux de natalité retenu, à partir de 2006, notre système de retraite par répartition va se trouver bouleversé par le vieillissement de la population. Tout d'abord parce que l'espérance de vie s'allonge, ensuite parce que les personnes issues du "baby-boom" vont prendre leur retraite entre 2006 et 2035. D'après le rapport "la population active commencera à baisser en 2006. A partir de cette date, les générations partant à la retraite seront plus nombreuses que les générations entrant sur le marché du travail". Le rapport entre les effectifs retraités et les cotisants devrait presque doubler entre 1995 et 2040, passant de 4 retraités pour 10 actifs à 7 pour 10.

La part du chômage

L'évolution de son taux agit sur l'évolution de la population active. La montée du chômage a retardé l'entrée des plus jeunes sur le marché du travail. En même temps des mesures incitatives au départ anticipé ont été mises en place. Trois scénarios ont été retenues: le premier avec un taux de chômage de 9 %, le deuxième à 6 % et le troisième à 3 % Mais quel que soit l'hypothèse les tendances lourdes restent les mêmes : les déficits persistent.

Les solutions préconisées

Quel que soit le scénario retenu, les marges de manœuvre dégagées par la baisse du chômage ne compensent pas les charges de retraite supplémentaires. Les systèmes de retraite connaîtront à terme des difficultés financières. Le rapport se veut toutefois rassurant "le catastrophisme n'est pas de mise". Il met l'accent sur la croissance des gains de productivité, qui permettrait de financer des pensions de retraite plus élevées et ce, longtemps.

L'allongement de la durée des cotisations

A première piste de réforme retenue - et la seule médiatisée - est l'allongement de la durée de cotisations. Pour obtenir une retraite à taux plein, le rapport préconise de l'allonger progressivement afin d'atteindre en 2019, 170 trimestres, soit 42,5 ans. C'est une des contradictions majeures du système actuel : on augmente la durée de cotisations et d'autre part on pousse vers la sortie bien avant l'âge officiel de la retraite. "Il ne faut pas que le maintien dans

l'emploi des seniors empêche l'entrée des jeunes sur le marché du travail". D'après le rapport, il serait normal que la durée de cotisations nécessaire pour avoir une retraite à taux plein soit la même pour tous.

Pour les régimes encore à 37,5 ans l'allongement pourrait commencer dès 2000.

L'élargissement de l'assiette

Seconde piste, l'élargissement de l'assiette de financement, notamment à la valeur ajoutée est une autre piste de réflexion. Mais les marges financières d'une intégration d'éléments non encore assujettis à la cotisation vieillesse sont limitées, d'après le rapport. Il serait aussi souhaitable d'introduire plus de souplesse dans les choix individuels de départ à retraite. En ce sens il faudrait réviser les taux d'abattement actuels et prendre en compte la pénibilité de certains métiers.

Des fonds de capitalisation

Sur la technique de capitalisation, le rapport conclut qu'elle pourrait apporter un complément utile au système actuel. La constitution de réserves pourrait permettre de réaliser une épargne qui sera utilisée par les régimes de retraites lorsqu'ils seront confrontés au choc du vieillissement.

Deux objectifs peuvent être visés: lisser la hausse prévue des taux de cotisations afin d'en réduire le rythme au moment du changement démographique, ou mettre en place un fonds permanent dont les revenus complètent les ressources des régimes.

Monsieur CHARPIN oublie de dire que nous sommes dans un pays où le partage des richesses entre revenus du travail et revenus du capital est le plus défavorable aux premiers de tous les pays occidentaux, Etats-Unis compris.

Les évolutions prévues (Fonction Publique) par la Commission Charpin

Année de naissance.	Annuités pour une retraite à taux plein.	Valeur de l'annuité (*).	Taux d'abattement sur la retraite par trimestre manquant.	Taux de pension pour un départ avec 37,5 annuités.
1939	150	2%	0%	75,000%
1940	151	1,99%	0,06%	74,458%
1941	152	1,97%	0,12%	73,835%
1942	153	1,96%	0,18%	73,132%
1943	154	1,95%	0,24%	72,350%
1944	155	1,94%	0,30%	71,491%
1945	156	1,92%	0,36%	70,557%
1946	157	1,91%	0,42%	69,549%
1947	158	1,90%	0,48%	68,468%
1948	159	1,89%	0,54%	67,316%
1949	160	1,88%	0,60%	66,093%
1950	161	1,86%	0,66%	64,802%
1951	162	1,85%	0,72%	63,444%
1952	163	1,84%	0,78%	62,019%
1953	164	1,83%	0,84%	60,530%
1954	165	1,82%	0,90%	58,977%
1955	166	1,81%	0,96%	57,361%
1956	167	1,80%	1,02%	55,684%
1957	168	1,79%	1,08%	53,946%
1958	169	1,78%	1,14%	52,149%
1959 et après	170	1,76%	1,2%	50,294%

La CGT récuse la stratégie du *Sapeur Camembert*

Déclaration de Jean-Christophe Le Duigou, Secrétaire de la CGT

La Commission retraite du Plan a pour rôle d'établir un diagnostic sur le problème des retraites et de trouver les différentes réponses envisageables. Elle n'a pas à présenter "la solution" qui relèvera du débat public et de la négociation sociale. L'hypothèse d'allongement de la durée de cotisation évoquée aujourd'hui parmi d'autres, est dangereuse et contradictoire.

Elle est dangereuse car débouchant sur un abaissement de fait du niveau des retraites. Ce serait le cas avec des salariés qui auraient de moins en moins de carrières complètes à valider ou si l'entrée dans la vie active se faisait plus tardivement. Faudrait-il que certains continuent à travailler jusqu'à 70 ans pour avoir une retraite à taux plein ? C'est inacceptable.

Elle est contradictoire car si elle a pour conséquence de diminuer le besoin de financement des retraites, elle aboutit, en situation de chômage, à transférer la charge sur l'UNEDIC ou le budget de l'Etat. En l'état actuel des choses, l'hypothèse tient de la stratégie du *Sapeur Camembert* : on boucherait un trou en en creusant un autre.

Si, par contre, on a un véritable plein emploi, la justification d'un nouvel allongement de la durée de cotisation s'effondre. Alors que le MEDEF se félicite de cette hypothèse, qui

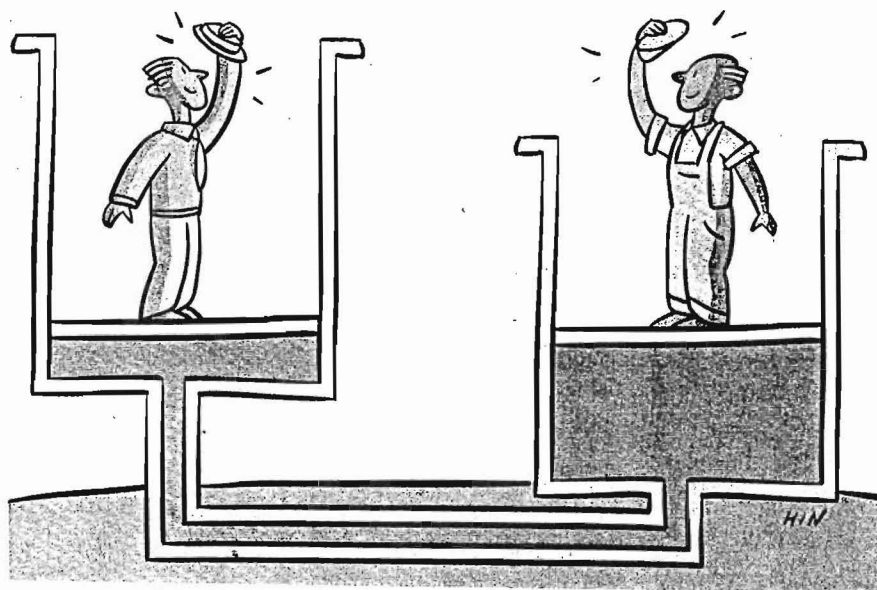
fragilise le système de retraite, la CGT estime qu'il faut tout faire pour conforter la répartition.

Il faudra un transfert de richesses plus important demain pour financer les retraites. Ce n'est pas une catastrophe.

La variable clé est celle de la population réellement active. Ce qui suppose une stratégie cohérente de lutte contre le chômage, la limitation des licenciements des salariés âgés, une meilleure intégration des jeunes dans de véritables emplois, une place encore plus large à faire aux femmes...

Une réforme du mode de contribution des entreprises est indispensable. Jusqu'à présent, seuls les salaires qui ne représentent plus désormais que 60 % de la valeur ajoutée des entreprises contribuent au financement des retraites. Il faut réformer l'assiette des cotisations : faire payer les revenus financiers des entreprises et taxer les profits gagnés contre l'emploi.

La CGT veut un "pacte intergénérationnel" solide dans le cadre de la répartition. Il ne résultera pas des seules mesures redistributives. Il a besoin de s'appuyer sur une véritable stratégie de développement social et économique avec au cœur l'emploi. C'est là que se joue l'avenir des retraites.



FACE À LA PÉDAGOGIE DES RECULS, LA CGT POUR D'AUTRES PERSPECTIVES

Lors du Conseil Supérieur de la Fonction publique de l'État du 14 décembre, qui s'est tenu en présence du Ministre, Bernard Lhubert, Secrétaire Général de l'UGFF-CGT, a fait la déclaration suivante:

"La question du devenir du régime des retraites des personnels de la Fonction publique fait l'objet d'informations soigneusement et régulièrement distillées avec l'objectif de préparer l'opinion publique et les agents à sa remise en cause. Le rapport sur les rémunérations de la Fonction publique annexé au projet de loi de finances pour 1999 - qui par ailleurs a fait l'objet d'une présentation scandaleuse et comparable à celles que nous avons connues dans le passé pour ce qui est de l'évolution du pouvoir d'achat dans la Fonction publique - participe aussi de la dite campagne sur le régime des pensions des personnels de la Fonction publique.

Personne ne doit ici avoir oublié les actions massives qu'avaient générées les mêmes tentatives opérées par le précédent gouvernement.

La pédagogie des inéluctables reculs telle qu'elle se met en œuvre ne saurait nous convaincre de céder. Nous ne nous inscrivons pas dans une logique malthusienne au regard de l'emploi public, des finances publiques, qui conduirait à ces reculs soit disant incontournables.

Nous ne partageons pas le principe érigé en véritable dogme de la non progression de l'emploi public statutaire et sommes au contraire pour son développement en lien avec le développement du champ et de la qualité du service public en lien avec la réduction du temps de travail, en lien avec la résorption de la précarité et du non titulariat.

Nous ne partageons pas plus une politique des finances publiques dont la finalité ne serait que de laisser une part résiduelle et de plus en plus sous contraintes pour le fonctionnement du service public, celui-ci n'étant apprécié que comme une charge et non un investissement pour le progrès économique et social.

Nous ne partageons pas des orientations qui visent à multiplier les éléments hors traitements, exclus des bases de cotisation comme des droits à pension, ni même un niveau global des rémunérations qui, à niveau équivalent, a subi, en quelques 15 ans, une chute très importante. Ce qui n'est pas sans effet sur les cotisations là aussi.

Nous ne partageons pas non plus cette notion de fausse équité qui conduirait à prendre appui sur les reculs imposés au régime général pour en faire de même pour les régimes particuliers, alors que ceux-ci constituent un point d'appui pour tous et que le gouvernement dont la responsabilité est directe en la matière devrait utiliser comme tel afin d'agir dans le sens du progrès social.

Nous ne pensons pas que l'histoire devrait s'écrire à reculons et que nous devrions laisser à nos enfants une situation qui loin de s'inscrire dans une logique de progrès social, serait, à l'inverse, faite de reculs que nous aurions cautionnés ou laissés faire.

Le gouvernement doit savoir que la CGT est déterminée à tout faire pour s'opposer à toute velléité de remise en cause du régime de pension, comme à son décrochement des garanties statutaires. Elle prendra toutes dispositions avec cet objectif là, et agira en conséquence avec tous ceux qui partagent cette même volonté.

COMMUNIQUE COMMUN C.G.T., F.O., F.S.U DE LA FONCTION PUBLIQUE:

MOBILISER POUR LES RETRAITES

Les organisations syndicales de la Fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière, C.G.T., F.O. et F.S.U., ont échangé leurs points de vue sur les questions du devenir de nos régimes spéciaux de retraite et de protection sociale ainsi que sur toutes les questions d'actualité, notamment l'emploi public et la réduction du temps de travail.

Elles contestent le diagnostic et les perspectives délibérément catastrophistes des projections réalisées tant par la direction de la prévision de Bercy que par le commissariat général au plan.

La campagne de dramatisation qui les entoure vise à une vaste remise en cause des droits statutaires des fonctionnaires en matière de pension ainsi qu'à de nouvelles dégradations des régimes de retraite des autres salariés.

Récusant le recours illusoire et dangereux aux fonds de pension, la C.G.T., F.O. et la F.S.U. considèrent que le financement des retraites est tout à fait à la portée de l'économie française dans le cadre des régimes actuels de répartition y compris des régimes spéciaux.

C'est avant tout une question de choix économiques favorables à l'emploi et à la croissance, un choix de répartition et de mise à contribution des richesses, donc un choix de Société.

Les moyens de financement qui en découlent doivent conforter l'ensemble de ces régimes. La prise en charge par le budget des pensions des fonctionnaires de l'Etat ne saurait être remise en cause. Il n'y a aucune raison d'accepter ce qui a été combattu avec succès en novembre, décembre 1995, ni d'accompagner des reculs au détriment des fonctionnaires actifs et retraités.

La C.G.T., F.O. et la F.S.U. rejettent tout allongement de la durée des cotisations pour une pension à taux plein et tout autre remise en cause des dispositions actuelles du Code des pensions et, pour les fonctionnaires de l'Etat, la création d'une caisse de retraite.

Elles constatent leurs convergences pour la défense des acquis des personnels et affirment que d'autres voies doivent être étudiées pour répondre aux problèmes posés, notamment :

Par une réforme de la grille indiciaire intégrant les primes et indemnités dans le traitement, donc leur prise en compte pour le calcul du montant de la pension,

Par une politique de développement de l'emploi public statutaire avec l'exigence du remplacement par des fonctionnaires, de tous les départs en retraite et une véritable résorption de l'emploi précaire,

Par une application dynamique de la réduction généralisée de la durée hebdomadaire du travail pour déboucher sur la création d'emplois publics statutaires et non pas sur la flexibilité.

La C.G.T., F.O. et la F.S.U. affirment les intérêts solidaires entre les actifs et retraités de la Fonction publique pour le maintien et l'amélioration du Code des pensions civiles et militaires, de la C.N.R.A.C.L. et de l'I.R.C.A.N.T.E.C.

Elles combattront tout élément de division qui opposerait les anciens aux nouveaux agents, les actifs aux retraités, le public au privé. Opposées à toute remise en cause de l'âge légal actuel de départ à la retraite, elles placent leurs exigences dans la perspective d'une amélioration des droits à la retraite de l'ensemble des salariés.

Dans ce cadre, les trois Organisations Syndicales ont décidé de se rencontrer à nouveau et entendent créer les conditions pour rassembler le plus largement possible les fonctionnaires et agents de la fonction publique et leurs organisations syndicales.

Paris, le 27 janvier 1999

L'IMPOSTURE DES FONDS DE PENSIONS

Une formidable campagne de propagande tente d'affoler les salariés en caricaturant la situation financière des systèmes de retraite par répartition : la population vieillit, donc les retraites par répartition vont exploser, donc il faut introduire une dose de capitalisation, pour "sauver" notre système de retraite, naturellement !

Du moment qu'ils sont "à la française", les fonds de pension réunissent aujourd'hui beaucoup de monde. Le message en faveur de la capitalisation est lourdement asséné. Le "plan sécurité retraite" de D. Strauss-Kahn fait du système l'otage des placements spéculatifs.

Une fois que le "diagnostic sera partagé", la réforme devrait prendre corps en mars 1999. Le gouvernement commencera par une conférence au sommet puis, si tout va bien (selon le programme du gouvernement), la loi sur la réforme des retraites serait débattue avant l'été. Les fonds de pension en feront partie.

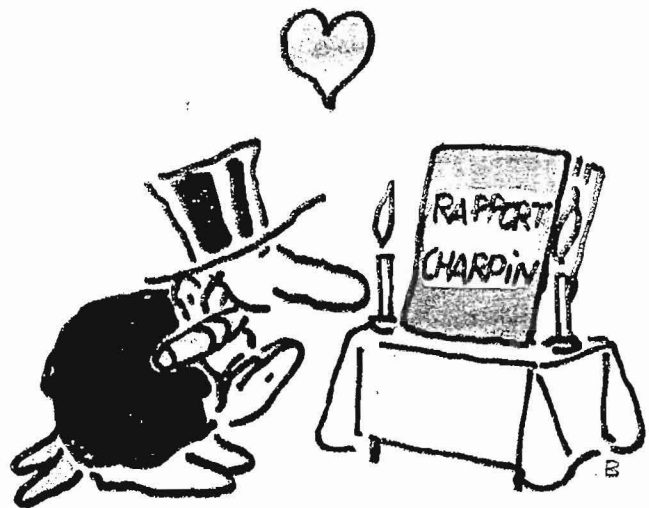
Depuis la Libération, tout salarié voit son salaire divisé en deux parties : un salaire direct qui lui permet d'assurer son existence durant sa vie de travailleur, et un "salaire socialisé", constitué de cotisations sociales qui sont "financées en même temps que le salaire direct, proportionnelles à celui-ci". Celles-ci contribuent à lui constituer un droit de prestations qui doivent garantir sa sécurité devant les problèmes de santé et devant la vieillesse. L'assiette de ces cotisations est financée pour une partie par le salarié et, pour une autre, par l'employeur. En revanche, les fonds de pension (ou retraite par capitalisation), constituent un système fondé sur l'accumulation d'une épargne individuelle. Un individu à l'âge de la retraite, touchera (en une fois ou par mensualités) la somme du capital qu'il aura épargné et les intérêts produits par ce capital.

D'un côté, la répartition, avec à tout moment des cotisations versées par les actifs occupés - donc des ressources - "consommées" immédiatement pour payer les retraites des anciens actifs et les diverses prestations sociales, qui échappent à tout circuit financier et donc à la spéculation. De l'autre une "épargne" soustraite à la consommation et soumise aux aléas des placements spéculatifs du capital financier. Il faut savoir que les capitaux spéculatifs les plus mobiles sont les fonds de pensions anglo-américains, capables de retirer instantanément d'un pays des milliards de dollars.

La viabilité du fonctionnement du système par répartition repose sur un principe de solidarité collective qui veut qu'à chaque moment se soient les

actifs qui paient pour les inactifs, sachant que tout actif aura droit à une retraite en fonction du montant et de la durée de ses cotisations. La philosophie du régime général est de poser comme principe l'égalité de traitement pour tous les salariés. Qu'ils soient cadres ou ouvriers, la retraite de chacun se constitue selon les mêmes règles. Le risque lié aux moyens de subsistance à l'issue de la vie active est donc socialisé.

Le système par capitalisation remet tous ces acquis en cause. Il désolidarise le salariat, participe à sa déstructuration en tant que corps social homogène, par le fait qu'il individualise les problèmes, en mettant en place un système où les retraites se financent par une épargne retenue sur le seul salaire, et versée à une caisse de retraite d'entreprise (un fonds, pour respecter la terminologie anglaise). En œuvrant à ce que chaque salarié soit renvoyé devant la gestion de sa propre retraite, il déprécie l'entité collective qu'est le salariat. Dès lors chaque salarié assume seul son propre risque.



Enfin, et il ne faudrait pas l'oublier, ce dispositif fait surtout le jeu des entreprises. Elles ont tout à y gagner. Il supprime une partie de leurs charges sociales et les libère encore un peu plus de leurs obligations face à leurs salariés qui, eux, s'affaiblissent comme groupe social dans leur rapport de force avec le patronat pris dans son ensemble.

De faux alibis

L'alibi démographique

La discussion en cours tourne autour de l'évolution de la proportion de retraités par rapport aux actifs. La nécessité des fonds de pension découlerait de la

démographie, autant dire qu'il n'y aurait qu'à se résigner !

La population française vieillit; la durée de vie moyenne d'un homme à la retraite s'est accrue de 5 ans en un quart de siècle alors que la natalité se maintient à un niveau modéré après avoir accusé une forte baisse ce dernier demi-siècle; la cohorte des enfants du baby-boom de l'après guerre, ayant cotisé plus longtemps, bénéficiera de retraites plus élevées au moment précis où les classes creuses auront à en supporter le poids; le rapport actifs - inactifs ne cesse de se dégrader etc. Ce constat - strictement démographique - fait l'objet d'un relatif consensus à un moment où les politiques natalistes, comme le recours à l'immigration sont abandonnés. Ce qui est en cause, ce sont les conséquences que l'on en tire et la logique qui sous-tend le raisonnement.

"La capitalisation peut-elle, mieux que la répartition, résoudre le problème posé par la modification du rapport actifs/inactifs ? Non, l'accumulation d'un patrimoine par les futurs retraités ne dispensera pas les actifs de demain de payer leurs pensions. En répartition comme en capitalisation, la charge des retraites repose toujours sur les actifs, sur ceux qui produisent des biens et services au moment où ceux-ci sont consommés. Les retraités de l'an 2020 vivront de biens et services produits en 2020 et non de biens et services mis de côté en vue d'une consommation future. Dans les deux cas, le montant réel des retraites (le pouvoir d'achat en biens et services) dépendra de ce que les actifs voudront bien céder aux retraités".¹

Selon les modèles qui paraissent les plus probables, la part des personnes âgées (+ de 65 ans) dans la population totale augmenterait fortement au cours des prochaines décennies. Dans l'Union Européenne elle passerait de 15% à 20% entre 1995 et 2040.

Conséquence mécanique, le nombre d'actifs (entre 15 et 64 ans) par personne âgée diminuerait sensiblement (de 4,4 actifs pour une personne âgée en 1995, à 3,2 en 2020).

Le rapport de "dépendance vieillesse" (qui mesure la charge économique - toute chose égale par ailleurs - qui pèserait sur les actifs) augmenterait de 35 % au cours des 25 prochaines années mais cela ne se traduirait pas par une charge financière supplémentaire équivalente. En effet, les actifs doivent prélever une part de leurs ressources au profit de l'ensemble des inactifs, qu'ils soient vieux ou jeunes. C'est l'ensemble des transferts au profit des inactifs qu'il faut prendre en compte. Or le rapport personnes âgées + jeunes non actifs + femmes inactives / population active n'augmenterait que de 8% d'ici 2020. Cela relativise la prétendue catastrophe démographique. Sans parler

non plus du fait que la planète ne souffre pas d'une pénurie d'hommes et qu'il est toujours possible de recourir à l'immigration ...

Le contexte économique va-t-il demeurer stable pendant les prochaines décennies ? La situation de 2040 sera-t-elle exactement identique à celle de 1999 ?

Selon l'INSEE, la population active occupée en 1995 (22 millions) représentait environ 2,9 cotisants pour un retraité du régime général. Le Livre Blanc publié en 1991 par le gouvernement Rocard estimait que ce rapport s'abaisserait à 1,7% en 2040. C'est oublier que si la productivité horaire de chaque salarié continue à croître au rythme actuel, elle aura, à cette date été multipliée par 2,4 et ce, à durée du travail égale. Autrement dit, en 2040, la production de 1,7 salarié sera égale à celle de 4 salariés de 1995 : elle pourrait donc financer davantage de retraités.

Quelle que soit l'assiette d'un prélèvement c'est toujours le produit national qui détermine les limites de l'économie. Si ce dernier continue de s'accroître au rythme actuel (modéré) de 2%, il aura doublé en 2030. Tout comme le nombre des plus de 60 ans qui sera passé de 9,3 à 18,8 millions. Il n'y a donc pas d'épuisement des capacités du système.

Tout autant que l'évolution de la population active, c'est l'évolution des taux d'activité et de l'emploi qui déterminera la charge économique des retraites.

Le rapport de "dépendance économique" qui est le rapport entre la population inactive (jeunes, vieux, chômeurs, femmes au foyer ...) et la population active mesure la charge économique qui résulte de l'inactivité. On peut faire 3 hypothèses sur l'évolution de ce rapport dans les 25 prochaines années :

- l'emploi reste stable (12% de chômage) → le taux de dépendance économique reste stable, et donc il n'y a pas de problème particulier pour l'avenir du système de retraite.
- L'emploi progresse modérément de 0,2% par an → le rapport de dépendance économique baisse de 3%
- Le chômage augmente de 0,2% par an → le rapport de dépendance économique augmente de 14%

La question de l'emploi est donc la question clef.

La seule question que l'on doit se poser c'est comment va-t-on partager les richesses produites ?

En faveur de l'emploi et des salariés ? Un problème éminemment politique !

Doter les entreprises de capitaux ?

C'est l'argument le plus employé par le patronat. En fournissant des fonds propres aux entreprises françaises, on éviterait leur prise de contrôle par des investisseurs étrangers, on contribuerait à stabiliser leur actionnariat et CQFD, à préserver des emplois.

Le raisonnement laisse sceptique. "L'appartenance nationale des fonds de pension n'influe guère sur leur stratégie, tous répartissant les risques entre les différentes régions du monde pour ne pas mettre tous leurs œufs dans le même panier. On ne voit pas pourquoi, parce qu'ils seraient français, ils adopteraient un comportement spécifique, et ce qui changerait pour les entreprises concernées".

De plus, ce n'est pas le manque d'épargne qui freine la croissance des entreprises françaises qui ne manquent pas de capitaux. Le taux moyen d'autofinancement est de 120%. Cette abondance de capitaux est telle que certaines entreprises les utilisent pour racheter leurs propres actions pour en faire monter le cours et se protéger des "raids" possibles de leurs concurrents.

Enfin, un surcroît d'épargne freinerait encore la consommation alors que l'insuffisance des débouchés actuels explique en partie la faiblesse des investissements productifs. Entre 1973 et 1997, selon une étude effectuée par la Dares², le volume de l'investissement total a progressé en moyenne de 1,3% par an, soit à un rythme inférieur à celui du produit intérieur brut (2,1%). "On peut se demander en effet, écrivent les auteurs de cette étude, si une éventuelle reprise de la croissance ne buterait pas sur une insuffisance des capacités de production, liée à un investissement récent lui-même insuffisant." Les conséquences de cette politique sont donc de long terme.

Les salariés-épargnants pourraient intervenir dans la gestion des entreprises et leur faire prendre des décisions plus conformes à leurs intérêts ?

Là, c'est carrément la "grande illusion".

Les seuls impératifs qui comptent pour les fonds de pension sont l'augmentation de la rentabilité des fonds propres et la maximisation de la valeur des actions. "L'objectif n'est pas d'assurer la croissance des entreprises mais de réaliser des gains de productivité. Si nécessaire en fermant des unités de production jugées insuffisamment rentables ou, plus exactement, ne satisfaisant pas aux normes très élevées de rentabilité imposées par les investisseurs"³

Il n'y a pas de miracle (genre multiplication des pains). L'épargne ne crée aucune richesse en elle-même. Elle ne permet de servir des retraites qu'en tant que pompe à capter les flux de richesses créées autre part dans le système économique.

La taille des entreprises et l'emploi sont les variables d'ajustement de ce système.

Pour garantir leur retraite, les salariés qui supportent déjà les conséquences de la flexibilité exigée par la

recherche effrénée du profit maximum deviennent en tant qu'épargnants, préoccupés de la qualité de leur placement et donc du rendement des actions.

"Aux Etats Unis et en Grande Bretagne, le capital financier est parvenu à faire en sorte que d'anciens salariés dépendent pour le niveau de leurs retraites de la férocité avec laquelle sont exploités leurs camarades en activité"⁴

Les conséquences de l'instauration de fonds de pension

La financiarisation de l'économie

Les fonds de pension ne peuvent qu'avoir une logique de court terme. Payant les retraites de leurs affiliés, ils sont obligés d'avoir des critères de rentabilité immédiate pour pouvoir faire face à leurs échéances de paiement.

Cela entraîne une domination de la logique de court terme dans les entreprises où la rentabilité financière immédiate est préférée aux investissements à long terme. On assiste à l'instauration d'un capitalisme privilégiant la rente au détriment du capital productif, avec toutes les conséquences connues en matière d'emploi

Une aggravation des inégalités sociales

La mise en place des fonds de pension aggravera les inégalités entre les individus : entre les riches et les pauvres, entre les cadres et les autres, puisque leurs capacités d'épargner seront très différentes, inégalités entre ceux qui ont un emploi stable toute leur vie et ceux qui alternent des emplois précaires, inégalités entre les salariés des grandes entreprises qui verseront des cotisations supplémentaires et ceux des petites entreprises qui ne pourront pas le faire.

On s'acheminera ainsi vers une situation à l'anglaise dans laquelle un système de base dérisoire s'adresserait au plus grand nombre des plus défavorisés, cependant que les mieux lotis, c'est-à-dire les cadres dirigeants des entreprises, seraient seuls en mesure de s'assurer des revenus complémentaires satisfaisants. (Au Royaume Uni ce système assure une pension mensuelle égale à 16% du dernier salaire et s'élève au montant royal de 60 £)

Un dépérissement du système de répartition

La véritable fonction des fonds de pension serait de peser sur l'évolution du système par répartition.

Le système actuel par répartition empêche le développement "spontané" des fonds de pension. Pour que les

salariés y souscrivent il faut donc des "encouragements" financiers.

Sans être particulièrement cynique, l'insistance des sociétés d'assurance à plaider pour les fonds de pension montre qu'elles convoitent cette manne de capitaux qui gérés paritairement (les cotisations retraite) ne leur rapportent rien.

Des exonérations de cotisations sociales pour les entreprises qui abonderaient un fonds de pension ("Loi Thomas") entraîneraient une baisse de ressources pour le système par répartition. La répartition générerait des prestations moins importantes et les individus qui le pourraient seraient incités à souscrire encore plus à la capitalisation. La boucle serait bouclée et la capitalisation se substituerait progressivement à la répartition

"Les avantages concédés à l'épargne orientée vers les fonds de pensions représentent pour le système de répartition une perte de cotisations de 17 à 18 milliards de francs"⁵

La proposition de Laurent Fabius de "*fonds partenariaux de retraite*" (fonds de pension collectifs gérés par les syndicats) est une idée reprise d'un rapport de la Banque Mondiale. Elle vise à substituer aux régimes d'entreprise facultatifs une épargne retraite individuelle obligatoire retenue à la source par les employeurs. Cette proposition est un petit peu moins inégalitaire que les fonds de la Loi Thomas parce qu'obligatoire, mais elle aboutirait au même résultat en élargissant l'assiette spéculative tout en déchargeant les entreprises de leurs obligations.

La gestion par les syndicats n'enlève rien à l'affaire. Une carotte pour faire avancer l'âne ! (en l'occurrence les syndicats qui accepteront de cogérer un système instituant des retraites non obligatoires).

La CGT est opposée à toute idée d'un "3^{ème} niveau de retraite par capitalisation".

Le document d'orientation qui vient d'être adopté lors du 46^{ème} congrès de la CGT (Strasbourg, février

1999) est sans équivoque dans le chapitre "renforcer la retraite solidaire" :

"Pour la CGT, la voie à suivre est claire : la pérennisation, dans la solidarité, des différents régimes par répartition, généraux, complémentaires et spéciaux. Leur mise en concurrence avec des systèmes privés ou des fonds de pensions n'est pas une solution. Elle ne ferait que déstabiliser l'ensemble du système. Depuis 15 ans, les salariés ont supporté l'essentiel de l'effort de l'équilibrage des comptes. Epargne spécialisée, assurance vie, fonds de pension : autant de solutions qui poussent les salariés à chercher des protections complémentaires financées par leur épargne pour compenser la diminution des retraites. Lutter contre cette logique, c'est agir pour consolider et renouveler le système de répartition solidaire, ses droits et son financement. Cela ne pourra se faire que parallèlement à la lutte pour l'emploi et les salaires. Pour préserver la solidarité entre professions et entre générations, les actions des actifs et des retraités doivent converger".

Pour conclure nous laisserons la parole à Michel Husson : "**Il y a donc de sérieuses raisons de refuser absolument leur principe même : céder si peu que ce soit reviendrait à dégrader les rapports de force sur ces modalités. Face à un Mouvement des Entreprises de France (MEDEF - ex CNPF) qui propose, par exemple d'allonger à 45 les annuités ouvrant droit à une retraite à taux plein, il faut construire ce rapport de forces à l'intérieur même du système par répartition. Et sur le fond il faut réfléchir sur ce constat de bon sens : comment une société qui vieillit pourrait elle se dispenser de consacrer aux vieux une fraction croissante de son revenu ?**"⁶

Jocelyne LEGER

¹ Pierre Sohlberg, "La grande illusion des fonds de pension", *Alternatives économiques*, hors série n° 31, 1er trimestre 1997

² Marie-Chauvière, Michel Didier : La faiblesse de l'investissement dans les années récentes s'est accompagné d'une moindre substitution du capital au travail. Premières synthèses, Dares, 99.02, n° 08.2

³ Dominique Plihon, *op. cité*

⁴ François Chesnais, "Demain, les retraites à la merci des marchés", *Le Monde diplomatique*, avril 1997

⁵ René Passet, "La grande mystification des fonds de pension", *Le Monde diplomatique*, mars 1997

⁶ Michel Husson, "Jouer sa retraite en bourse ?", *Le Monde diplomatique*, février 1999

QUELQUES COMPLEMENTS A LA BROCHURE DE L'UNION FEDERALE DES RETRAITES DE LA FERC

Validation des années de non titulaire :

La validation n'est pas obligatoire. Sont validées obligatoirement l'ensemble des années de non titulaire effectuées dans toute la Fonction Publique.

La "dette" est calculée de la manière suivante :

"Dette" = (Traitement annuel de base afférent au premier indice de titulaire x 7,85%) – les cotisations versées au titre de la retraite à la Sécurité Sociale et à l'IRCANTEC (non revalorisées).

Le versement de la "dette" se fait sur la base de 5% ou de 3% du traitement de base (20% de la pension de base après le départ à la retraite).

Les propositions d'allongement de cotisations et d'abattement en cas de carrières incomplètes (fréquentes chez nous), si elles étaient mises en œuvre, constitueraient une véritable rupture de contrat pour tous ceux qui ont choisi la validation aujourd'hui !

Bonifications d'années :

Il y a aussi des bonifications pour service à la mer effectués dans la Marine Nationale.

Situation des titulaires sans droits

(Titulaire sans droits = Titulaire qui n'a pas les 15 années minimum de services titulaires effectifs ou validés) :

Au moment de la liquidation de leur retraite les cotisations versées en tant que titulaire sont reversées au régime Sécurité Sociale et à l'IRCANTEC. Ces organismes rétablissent l'assiette de cotisation. La Sécurité Sociale se sert d'abord, l'IRCANTEC ensuite. Il peut arriver dans certains cas que les sommes soient insuffisantes pour assurer une retraite IRCANTEC complète. Celle-ci est parfois

amenée à proposer un complément de cotisation pour assurer une retraite entière.

Les personnels titulaires détachés :

Ils continuent à cotiser au régime de titulaire, même lorsqu'ils sont détachés sur un emploi de non titulaire. Ils acquittent directement auprès du Trésor Public leurs cotisations.

Le cumul de pensions :

Il est possible de cumuler pension de la Sécurité Sociale et IRCANTEC avec pension de titulaire sans limite, à ce jour, donc au-delà des 39 annuités minimum du régime général (en 1999). Exemple : une retraite pour 20 ans régime Général et une retraite fonction Publique pour 24 ans peuvent être cumulées.

Prime de départ à la retraite :

Une prime est attribuée aux chercheurs CNRS, aux agents ayant plus de 60 ans afin de les encourager à prendre leur retraite avant la limite d'âge. Nous demandons son extension sans condition aux ITA de plus de 60 ans

DES CHIFFRES IMPORTANTS

(Au 1^{er} janvier 1999)

Minimum de pension :

Fonction Publique : 5553,33 F (25 à 37,5 annuités), 3332,00 (15 annuités)

Sécurité Sociale : 3284,67 F (156 trimestres)
(Maximum Sécurité Sociale : 7235 F).

Valeur du point des retraites complémentaires :

IRCANTEC : 2,412 F

AGIRC : 2,3586 F

ARRCO : 6,5596 F

Plafond mensuel de la Sécurité Sociale : 14470 F





Pensions, Retraites : Vos droits.

Brochure éditée par la FERC-CGT
Case 544 – 93515 MONTREUIL CEDEX TEL. 01 48 18 82 44

La **FERC-CGT** (Fédération de l'Education, de la Recherche et de la Culture) syndique des salariés qui dépendent soit du droit public, soit du droit privé tout en remplissant des missions de service public. En conséquence, leurs retraites relèvent des différents régimes publics et privés. Beaucoup de salariés ont d'ailleurs effectué des carrières mixtes public/privé et ont alors cotisé à plusieurs régimes.

Afin de faciliter la constitution des dossiers, cette brochure vous indiquera pour chaque régime les démarches à entreprendre.

L'étude de vos droits et leurs remises en cause vous permettront d'y voir plus clair et de vous situer dans les évolutions en cours afin de mieux défendre vos intérêts présents et à venir.

En France, nos régimes fonctionnent selon le principe de la **répartition** et reposent sur une technique financière simple : *les cotisations (patronales et salariales) des actifs qui sont des salaires différés, servent à verser immédiatement les pensions des retraités.* Ce mécanisme gomme les effets de l'inflation et est peu sensible aux troubles qui agitent les places boursières. Il est basé sur la solidarité qui lie étroitement le sort des actifs et des retraités et qui fait de l'emploi et du progrès social les éléments moteurs garantissant la situation des retraités et l'avenir des retraites (créations d'emplois, abaissement de l'âge de départ en retraite, capacités de financement ...)

En ce qui concerne les fonctionnaires, le Parlement vote chaque année la loi de Finances qui comporte un chapitre « Traitement et pensions des personnels civils et militaires de l'Etat ».

Les problèmes de financement liés à la dégradation de l'emploi et des salaires et au vieillissement démographique offrent une voie à la création de **fonds de pension**, certes *facultatifs, basés sur l'épargne individuelle.* Ce système accroîtrait les inégalités devant la retraite, sans garantir ceux qui en bénéficieraient, contre les risques inhérents à la spéculation financière auxquels ces fonds auraient vocation à participer. *Des études montrent que la capitalisation s'avère près de deux fois plus chère pour le salarié que la retraite par répartition mais deux fois moins chère pour les entreprises...*L'économie aurait beaucoup plus à gagner, notamment en terme d'emplois, à une relance par les revenus et la consommation qu'à la création d'une épargne longue.

Cette brochure aborde seulement les grandes lignes de chaque régime. Elle n'a pas la prétention de se substituer à la brochure "urgence-retraite" réalisée par l'UCR et l'UGICT qui décrit en détail chaque régime, analyse les causes de toutes les difficultés et les moyens d'y remédier.

Nous vous conseillons de vous la procurer auprès de votre responsable syndical.

Le Bureau de l'Union Fédérale des Retraités

PREPARER SA RETRAITE.

La retraite, la date de départ, le calcul des pensions sont régis par des textes très précis conquis au cours des luttes menées par les personnels depuis plus d'un siècle : le code des pensions civiles et militaires pour la Fonction Publique d'Etat, textes particuliers pour le régime général de la sécurité sociale, pour les retraites complémentaires.

Votre situation doit répondre aux exigences exprimées par ces textes.

Vous devez faire la preuve de vos droits : années de travail, âge, paiement des cotisations, situation de famille, périodes militaires (pour l'état signalétique, s'adresser au Bureau national des archives militaires – Caserne Bernadotte 64023 PAU CEDEX).

Cela se prépare à l'avance.

I – Pour les fonctionnaires :

Le décret du 8 octobre 1980 précise que, 2 ans avant l'âge possible de départ en retraite, l'administration doit dresser un état de vos droits acquis. En cas d'oubli de sa part, **il faut le demander**. Pour la constitution du dossier, il est recommandé de déposer la demande auprès de son employeur, au moins six mois avant la date envisagée de sa cessation d'activité.

La pension est calculée sur la base du dernier traitement brut perçu pendant les 6 derniers mois d'activité. Donc il faut calculer la date du départ si on veut profiter de la dernière promotion et veiller au calendrier des commissions paritaires (des actions contentieuses sont possibles).

- Les années d'auxiliarat ou de contractuels à temps complet peuvent être validées sous réserve du versement rétroactif des retenues sur la base du classement indiciaire au moment où la **demande est faite**.

Attention : les conséquences financières peuvent être lourdes !

- Si vous n'avez pas 15 années de services effectifs civils et militaires, vous serez considéré comme **un titulaire sans droit**. Vous ne percevrez pas une retraite de fonctionnaire, vous serez rétabli dans la situation qui aurait été la vôtre si vous aviez toujours cotisé auprès du régime général et de l'IRCANTEC.

Paiement : mensuel et à terme échu.

Vous pouvez aussi vous adresser au Service des Pensions de votre organisme.

II – Pour le régime général de sécurité sociale

A tout moment, vous pouvez demander à la CNAV (pour la région parisienne) ou à la CRAM de votre lieu de résidence un **relevé de compte individuel**, vous permettant de vérifier l'exactitude des informations et les faire éventuellement rectifier.

A partir de 58 ans, vous pouvez demander à la CRAM une évaluation de votre retraite, mais ce document ne peut en aucun cas servir de demande de liquidation. **Vous devez demander votre retraite** en utilisant un imprimé spécial sur lequel vous fixerez la date d'effet de votre retraite (il est utile de se manifester 3 à 6 mois avant la date de départ choisie).

Vous pouvez vous adresser au point d'accueil le plus proche ou appeler le 08 03 058 058 ou sur Minitel (3615 RETRAITEL ou sur site INTERNET <http://www.cnav.fr>)

Pour avoir droit au paiement de votre pension, vous devez avoir cessé toute activité professionnelle.

Paiement : il est mensuel et à terme échu.

III – Retraites complémentaires

(elles s'ajoutent aux prestations servies par un régime de base).

1. IRCANTEC :

Retraite des agents non titulaires de l'Etat, des fonctionnaires "sans droit à pension", des élus ayant perçu des indemnités.

Tant que vous êtes affilié, vous recevez chaque année, par l'intermédiaire de votre employeur, un relevé de compte qui vous indique les points correspondant aux salaires ayant donné lieu à cotisation ainsi que les points cumulés depuis votre affiliation.

A 58 ans, vous recevrez un document qui récapitule l'ensemble de votre carrière IRCANTEC.

Vous devez demander votre pension IRCANTEC à l'aide d'imprimés spéciaux fournis par l'employeur ou en les demandant à l'IRCANTEC (24 rue Louis Gain 49039 Angers Cedex 01 – TEL. 02 41 05 25 25).

Pour de plus amples informations, adressez-vous aux administrateurs CGT de l'IRCANTEC (33 rue Villiers de l'Isle Adam 75971 PARIS CEDEX 20 TEL. 01 44 62 84 84)

Modalités de versement

- moins de 100 points : versement unique,
- de 100 à 499 points : versement le 1^{er} janvier de chaque année à terme échu.
- de 500 à 1999 points : versement trimestriel à terme échu
- plus de 2000 points : versement mensuel à terme échu.

2. ARRCO :

Retraite complémentaire accordée pour les activités accomplies dans le secteur privé en tant que **non cadres** ou pour les **cadres** sur leur tranche T1.

Vous devez demander votre pension ARRCO.

Si vous avez appartenu à plusieurs régimes différents relevant de l'ARRCO, vous ne présenterez qu'une seule demande (imprimé unique et commun).

Lorsque vous atteignez 55 ans, vous pouvez déposer une demande de préinstruction de votre retraite à votre dernière caisse ARRCO.

Paiement : versement trimestriel et à terme à échoir (pour les 3 mois à venir).

Chaque régime de retraite ARRCO auquel vous avez cotisé verse la fraction qui lui incombe.

Pour plus de renseignements, adressez vous au CICAS de votre département ou à l'ARRCO : 44 bld de la Bastille 75012 Paris – TEL. 01 44 67 12 00.

3. AGIRC

Retraite complémentaire des cadres du secteur privé.

Vous devez demander votre pension AGIRC en adressant votre demande par écrit à l'institution cotisant à l'AGIRC à laquelle vous avez été affilié en dernier lieu.

Paiement : versement trimestriel à terme à échoir.

Pour plus de renseignements, adressez vous au CICAS de votre département ou à l'AGIRC : 4 rue Leroux 75116 PARIS TEL. 01 44 17 51 00.

L'AGIRC met à la disposition de ses assurés un numéro de téléphone qui leur donne accès à leur compte retraite et fournit les conseils pratiques (08 36 67 04 44).

IV – Retraite des enseignants du Privé

Ils relèvent du régime général de la sécurité sociale et des régimes complémentaires. Ceux sous contrat avec l'Etat peuvent obtenir des conditions "similaires" à celles dont bénéficient les enseignants du Public. Ainsi, si un enseignant désireux de bénéficier d'une retraite ne peut y prétendre dans les régimes privés, le Régime Temporaire de Retraite des Enseignants du Privé versera son allocation jusqu'à 65 ans au plus tard. Les demandes doivent être adressées aux autorités académiques qui constituent le dossier.

REGIME DES FONCTIONNAIRES

Les textes qui le régissent forment le Code des pensions des personnels civils et militaires de l'Etat.
Il s'agit de textes législatifs qui peuvent être transformés ou supprimés par une loi.

I – Condition d'ouverture du droit à la retraite

Il faut :

- justifier de 15 ans de services civils et militaires sauf en cas d'invalidité. Les services à temps partiel (en particulier en cessation progressive d'activité, CPA) comptent pour la totalité de leur durée.
- Avoir l'âge requis :

Age à partir duquel vous pouvez demander à percevoir la retraite :

- 60 ans si vous relevez de la catégorie " emploi A sédentaire "
- 55 ans si vous avez accompli au moins 15 ans de services en catégorie " emploi B active " visés par arrêtés ministériels,
- à tout âge : en cas d'invalidité, si vous êtes femme fonctionnaire ayant accompli 15 ans de services effectifs, mère de 3 enfants encore à charge ou mère d'un enfant invalide à 80%.

Age au delà duquel vous ne pouvez plus conserver votre emploi (cadre général).

Vous êtes "radié des cadres d'office.

- à 60 ans si vous avez exercé un emploi B, "actif" ;
- à 65 ans si vous relevez de la catégorie emploi A, "sédentaire".

Possibilité de recul de la limite d'âge :

- une année pour les parents de 3 enfants vivants à leur 50^e anniversaire,
- une année (dans la limite de 3 ans) pour un enfant à charge dans la limite d'âge ou pour un enfant handicapé ou mort pour la France.

II – Montant de la pension

(Pension = traitement brut X 2% X nombre annuités)

Le traitement brut : c'est le traitement correspondant à l'**indice détenu depuis au moins 6 mois à la date du départ en retraite** (indemnités et primes ne sont pas prises en considération). La nouvelle bonification indiciaire (NBI) instituée le 1.8.1990 est prise en compte.

Décompte des annuités (en années, mois, jours).

1) services effectifs

- années de titulaire ou de non titulaires validées – congés statutaires (maternité, maladie ...).

Les années à temps partiel sont comptées au prorata (par exemple 5 années en CPA seront comptées 2 ans ½),

- le service militaire, les services accomplis à l'étranger au titre de la coopération,

Maximum pris en compte : 37,5 ans.

2) des bonifications s'ajoutent aux années de services effectifs.

- bonification d'une année par enfant pour les femmes fonctionnaires,
- bonification pou campagne de guerre avec des applications diversifiées,
- bonification de dépaysement pour les services hors d'Europe,
- bonification pour les professeurs d'enseignement technique (limitée à 5 ans)

Le total des années de service et des bonifications ne peut dépasser 40 ans.

Minimum de pension :

Le montant de la pension ne peut être inférieur au traitement brut 175 (202 majoré) pour 25 années de service ou plus. Si moins de 25 annuités, le minimum sera égal à 4% par annuités de traitement brut 175.

Majoration pour enfants :

Pour les fonctionnaires ayant élevé sous certaines conditions 3 enfants, la majoration est égale à 10% pour les 3 premiers enfants et à 5% supplémentaires pour chacun des enfants suivants sans pouvoir dépasser le montant du traitement qui a servi de base de calcul.

Prélèvements sur la pension

	Avant le 1.1.98	Après le 1.1.98
Maladie	2.8%	0%
CSG non déductible	2.4%	2.4%
CSG déductible	1%	3.8%
CRDS*	0.5%	0.5%
TOTAL	6.7%	6.7%

* prolongé jusqu'au 31.12.2014.

Revalorisation :

1- la pension est augmentée automatiquement à chaque revalorisation générale des traitements des personnels en activité.

Les mesures salariales sous forme de primes ne sont pas répercutables sur les retraites

2- Elle est révisée en cas de réforme de statut en application des articles 15 et 16 du Code des pensions. C'est la **péréquation** trop souvent bafouée.

III – Invalidité, Capital Décès, Reversion, Action Sociale

Pension d'invalidité

Elle est accordée par la Commission de réforme par suite d'une interruption de carrière en raison d'une inaptitude physique ou du décès.

Conditions :

- le fonctionnaire doit avoir été rayé des cadres, soit sur demande, soit d'office à l'expiration des congés de maladie légaux,
- jouissance immédiate sans condition d'âge ni de services,
- montant : pension de retraite calculée dans les conditions normales.

Si l'invalidité est imputable au service, s'ajoutera une *rente viagère* d'invalidité qui sera égale au produit du taux d'invalidité par tout ou partie du traitement indiciaire servant au calcul de la pension.

Le montant de la rente d'invalidité ajouté à celui de la pension ne peut excéder le traitement indiciaire.

Minimum garanti

Si le taux d'invalidité est au moins égal à 60%, le montant minimum garanti est égal à 50% du traitement retenu pour le calcul de la pension.

Capital décès : un an de salaire si le fonctionnaire qui décède est encore en activité et a moins de 60 ans.

Pensions de réversion (voir chapitre spécifique)

Action sociale

Les dispositions sont réduites au minimum : aide ménagère à domicile, aide à l'amélioration de l'habitat, accès aux chèques vacances, accès à la restauration administrative.

Lors de l'adoption du Budget de l'Etat pour 1998, le gouvernement a fait voter par les parlementaires une réduction massive de 56 millions de francs de moyens de fonctionnement du chèque-vacance dès l'année 1998, risquant de priver les agents aux revenus les plus modestes (souvent les retraités) de moyens pour partir en vacances. C'est un recul social qui remet en cause une conquête de 1984.

En fait, il s'agit d'intégrer totalement et durablement les crédits sociaux, dans la réduction massive des dépenses publiques, conformément aux convergences européennes sur l'autel desquelles nos acquis sociaux seraient sacrifiés.

***Le droit à l'action sociale est à conquérir
pour les retraités de la Fonction Publique !***

REGIME GENERAL DE LA SECURITE SOCIALE.

C'est la retraite de base qui rémunère les services faits dans le secteur privé et/ou en tant que non-titulaire de la Fonction Publique.

I – Acquisition des droits

Condition d'ouverture du droit :

- Il faut avoir au moins **60 ans**.

- La loi Veil d'août 1993 a considérablement aggravé les conditions d'obtention de la retraite :

⇒ elle a augmenté la durée de cotisations qui passe progressivement de 150 à 160 trimestres, nécessaire pour obtenir le taux maximum.

⇒ elle augmente la période de référence qui passe progressivement des 10 meilleures années aux 25 meilleures pour le calcul du SAM (*salairé annuel moyen*).

Année du 60 ^{ème} anniversaire	Nombre de trimestres exigés pour une retraite à taux plein	Nombre d'années retenues pour calculer le salaire annuel moyen
Avant 1994	150	10
1994	152	11
1995	153	12
1996	154	13
1997	155	14
1998	156	15
1999	157	16
2000	158	17
2001	159	18
2002	160	19
2003	160	20
2004	160	21
2005	160	22
2006	160	23
2007	160	24
2008*	160	25

A compter du 1.1.2009, tous les futurs retraités auront une pension calculée sur la base des 25 meilleures années et ce, quelque soit leur âge à cette date.

*La perte qui en résulte est très sensible
et sera d'environ 35% pour un salarié ayant cotisé 40 ans.*

1) Périodes cotisées

$$\text{Pension} = \text{SAM} \times T \times \text{Trimestres}$$

- *SAM (salaire annuel moyen)*. Les salaires annuels bruts sont retenus dans la limite du plafond de la sécurité sociale. Pour garantir aux futurs retraités des pensions dont le pouvoir d'achat évoluerait comme celui des actifs, chaque salaire annuel, depuis le 1.1.48 est revalorisé par des coefficients fixés, chaque année, par un arrêté ministériel et indexés sur l'évolution générale des salaires de l'année considérée (depuis 1994 indexés sur les prix).

- *Taux T* : il varie entre 25% et 50% suivant l'âge et la durée d'assurance (tous régimes de base confondus). Le taux plein de 50% est systématiquement octroyé à 65 ans ou pour les anciens combattants, déportés ou inaptes ...

- *Durée N de services* calculée en trimestres de cotisations (sans dépasser 150 trimestres).

2) Périodes assimilées

Maladie, maternité, invalidité, accident du travail, chômage, service militaire légal, mobilisation en temps de guerre.

3) Bonifications pour les mères de famille

8 trimestres par enfant (à charge pendant 9 ans avant son 16^{ème} anniversaire).

S'il y a plusieurs régimes de base, cette bonification ne sera octroyée que par un seul régime (priorité aux pensions civiles en cas de droits dans ce régime).

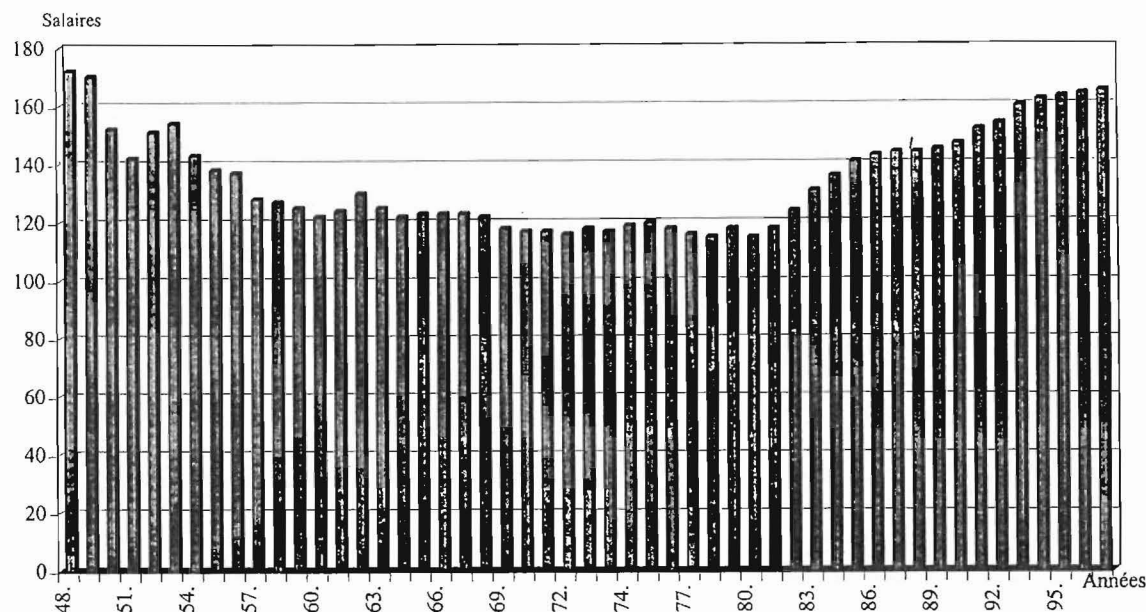
II - Montant de la pension :

Maxima :

Il est théoriquement de 50% du plafond de la sécurité sociale en vigueur (7235 F par mois au 1.1.99).

Il est aujourd'hui impossible à atteindre du fait du décalage entre la revalorisation du plafond de la sécurité sociale et celle des coefficients appliqués aux salaires comme le démontre le graphique suivant :

Salaires plafonds (annuels) actualisés :



Dix ou vingt cinq meilleures années : nous voyons ici que le choix du mode calcul est déterminant.

Minima :

Depuis le 1^{er} avril 1983, un minimum contributif de pension a été institué. Il ne concerne que les pensions de vieillesse liquidées au taux de 50%. Au 1.1.98, il est de 3 245,72 F pour une durée d'assurance d'au moins 150 trimestres au régime général. Si vous n'avez pas ce nombre de trimestres, mais que vous pouvez prétendre à une pension au taux de 50%, le minimum sera réduit proportionnellement au nombre de trimestres totalisés.

Majoration pour enfant :

10% de la pension, que vous ayez eu ou élevé au moins 3 enfants.

Prélèvements :

	Avant le 1.1.98	Après le 1.1.98
Maladie (*)	2.8%	0%
CSG non déductible	2.4%	2.4%
CSG déductible	1%	3.8%
CRDS (prolongé jusqu'en 2014)	0.5%	0.5%
Total	6,7%	6,7%

(*) la majoration pour enfant qui n'était pas soumise à la cotisation maladie sera soumise à la CSG.

Capital décès : versé aux ayants-droits d'un salarié décédé en activité. Il est égal à 90 fois le gain journalier de base défini en matière d'assurance maladie.

Pension de réversion (voir fiche spécifique)

III - Action sociale :

Il faut percevoir une retraite (personnelle ou de réversion) du régime général et avoir exercé son activité professionnelle la plus longue dans ce régime :

- aide ménagère à domicile, garde à domicile,
- aide à l'amélioration de l'habitat.

RETRAITES COMPLEMENTAIRES.

Présentation et règles générales

La loi du 29.12.72 dite " généralisation de la retraite complémentaire " a rendu obligatoire l'affiliation à un régime de retraite complémentaire pour tous salariés relevant du régime général de la sécurité sociale.

Les retraites complémentaires se regroupent dans 3 grands régimes :

I – L'IRCANTEC

(Institution des Retraites Complémentaires des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités publiques)

Elle s'adresse aux agents non titulaires de l'Etat (contractuels, auxiliaires, vacataires ..) des collectivités territoriales et hospitalières (régions, départements, communes ...) des établissements publics n'ayant pas un caractère industriel et commercial (CNRS, INRA ...), aux salariés d'organismes privés dont le financement est assuré principalement par des fonds publics, aux élus locaux ayant perçu des indemnités de fonction.

L'IRCANTEC est un régime réglementaire basé sur le principe de la **répartition**, créé par le décret 70-1277 du 29.12.1970, il se substitue à :

- **IPACTE** (agents non titulaires cadres) créé par décret 51-1445 du 12.12.1951
- **IGRANTE** (agents non titulaires n'ayant pas la qualification cadres) créé par décret 59-1569 du 31.12.1959.

L'intérêt de la création de l'IRCANTEC, à l'initiative du groupe CGT, est de se référer au traitement et au plafond déterminé par le régime général de la sécurité sociale. La notion " cadre ", restrictive, est effacée.

Image de la précarité de l'emploi Fonction Publique non titulaire

* 1 950 000 cotisants dont le 1/3 cotise à temps plein toute l'année,

* 1 300 000 retraités

* durée moyenne de carrière : 8 ans 7 mois

* nombre moyen de points retraite : 1850 soit l'équivalent de 8 ans au SMIC.

La population cotisante est jeune : 20% de l'effectif ont moins de 25 ans (4% dans la Fonction Publique, 8% dans le secteur privé). A noter que des centaines de milliers de salariés sous contrat emploi-solidarité travaillant dans la Fonction Publique en sont exclus.

Financement

Ressources 1996 : 7 735 millions dont 7 038 au titre des cotisations

Dépenses 1996 : 6 647 millions au titre des prestations + 308 millions pour la gestion administrative + 47 millions pour l'action sociale.

II – L'ARRCO(Association des Régimes de Retraites Complémentaires)

Créée en 1961 pour les non-cadres de l'industrie, du commerce et des services, elle est un organisme fédérateur de 46 régimes qui regroupent 95 caisses de base avec un certain nombre de règles communes. Par application des accords de 1993 et 1996, les 46 régimes doivent fusionner en un régime **unique** au 1.1.99.

Les cadres cotisent également à l'ARRCO sur leur salaire limité au plafond de la sécurité sociale.

L'ARRCO compte 16 millions de cotisants et 9 millions de retraités.

III – L'AGIRC

(Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres)

Créée en 1947 pour permettre aux cadres de l'industrie, du commerce et des services de se constituer des droits à retraite sur la partie de leur salaire dépassant le plafond de la sécurité sociale. Bien que constituée de 51 caisses, c'est un régime unique qui compte 2,8 millions de cotisants et 1,5 million de retraités.

Règles générales :

Si le régime général de la sécurité sociale est un régime par annuité dépendant, entre autres, de la durée de cotisations et basé sur un salaire moyen, les régimes complémentaires sont des régimes par points dont le nombre N acquis au cours de la carrière est d'autant plus élevé que le montant de la cotisation est plus élevé. Il dépendra

- du taux de cotisations salariales et patronales,
- du montant des salaires au cours de l'activité professionnelle,
- de la durée de cette activité.

$$\text{Chaque année N} = \frac{\text{salaire déclaré} \times \text{taux cotisation (salariale + patronale)}}{\text{Salaire de référence}}$$

Le salaire de référence (prix d'achat du point) est donné chaque année par chaque institution et le taux de cotisation est déterminé par chaque régime. **Mais tous ont instauré un taux d'appel de 125% pour assurer l'équilibre financier.**

Aux points acquis par cotisations peuvent s'ajouter des points gratuits dont l'attribution est différente d'un régime à l'autre.

Montant de la retraite

P = nombre total de points acquis x valeur du point.

La valeur du point et sa revalorisation sont différents d'un régime à l'autre.

Age de la retraite

Il reste fixé à 65 ans. Toutefois, depuis 1983, sous certaines conditions (retraite liquidée au taux plein à 60 ans dans le régime de base ou si vous êtes ancien déporté, invalide ...) vous pourrez partir à 60 ans sans coefficient de minoration.

Une majoration pour enfant existe dans la plupart des régimes ainsi que des **pensions de réversion**, mais à des conditions et des montants différents.

Taux de prélèvements pour tous les régimes

	Avant le 1.1.98	A partir du 1.1.98
Maladie (*)	3,8%	1%
CSG non déductible	2,4%	2,4%
CSG déductible	1%	3,8%
CRDS (prolongé jusqu'au 31.1.2014)	0.5%	0.5%
TOTAL	7.2%	7.2%

(*) la majoration pour enfant, existant dans tous les régimes, qui n'était pas soumise à la cotisation maladie est soumise à la CSG.

L'IRCANTEC

I – Acquisition des droits

1) Périodes cotisées

$$\text{Nombre de points } N = \frac{\text{(salaire soumis à cotisation) } \times \text{ taux cotisations (salariales + patronales)}}{\text{Salaire de référence}}$$

- salaire soumis à cotisation.

C'est la cotisation globale brute y compris les indemnités attachées à l'emploi (en sont exclus les éléments à caractère familial). On distingue :

- . la tranche A limitée au plafond de la sécurité sociale,
- . la tranche B : fraction de rémunération qui excède le plafond jusqu'à 8 fois le plafond.

- taux de cotisations :

tranche A : 4,5% (1,80% agent + 2,70% employeur) → demande de la CGT : 6%
tranche B : 14% (4,76% agent + 9,24% employeur) → demande de la CGT : 16%

- salaire de référence

C'est le prix d'achat d'un point. Il est fixé chaque année en fonction de l'évolution des traitements de la Fonction Publique (15.53 en 1997).

2) Périodes validées

- *validations onéreuses* : prise en compte de services accomplis pour lesquels aucune cotisation n'a été versée (par exemple avant la création de l'IPACTE et IRANTE)
- *validations gratuites* en cas d'interruption de l'activité professionnelle : maladie, maternité, chômage, invalidité, service militaire, congé parental (qui depuis 1993 remplace la bonification pour mère de famille).

II – Montant de la retraite IRCANTEC

L'allocation annuelle est le nombre total de points acquis en tranche A et éventuellement en tranche B multiplié par la valeur du point au moment du paiement (2,392 au 1.7.98). Elle est revalorisée en janvier et juillet en fonction de l'évolution des traitements de la Fonction Publique à l'indice net 200.

Depuis de nombreuses années, la CGT conteste le système de calcul des points qui :

- ignore l'intégration de tous les éléments des rémunérations sur la base desquels cotisent les agents affiliés à l'IRCANTEC,

- diffère systématiquement de plusieurs mois l'application aux retraités de chaque augmentation générale applicable aux rémunérations de la Fonction Publique.

La CGT demande que la revalorisation du point IRCANTEC se fasse aux mêmes dates que les majorations des rémunérations de la Fonction Publique.

Majoration des droits

- des majorations réglementaires diverses signifiées au moment de la liquidation,
- majoration pour enfant : 10% pour 3 enfants puis 5% supplémentaires par enfant jusqu'au maximum de 30% pour 7 enfants et plus.

Age de départ

Il faut cesser de cotiser au régime IRCANTEC, mais il est possible de continuer à travailler et cotiser dans un autre régime (par exemple celui des fonctionnaires) :

Entre 55 et 60 ans : on applique toujours une minoration.

Entre 60 et 65 ans : il n'y aura pas de minoration si vous totalisez 150 trimestres de cotisations auprès des régimes de base ou si vous êtes invalide, ancien déporté ... Sinon sera appliquée une minoration qui tient compte de l'âge et de la durée.

A 65 ans, dans tous les cas, aucune minoration.

III – En cas de décès

1) Capital décès :

il faut avoir moins de 65 ans et cotiser à l'IRCANTEC au moment du décès.

Il est égal à 75% des 12 mois qui précèdent le décès et versé 1/3 au conjoint, 2/3 aux enfants.

2) Pension de réversion pour le conjoint : (voir fiche spécifique).

IV - Action sociale :

1 – Aides individuelles

- vous êtes retraités au titre de l'IRCANTEC, seule exception aide amélioration de l'habitat, déménagement qui peuvent être accordées au futurs retraités dans l'année qui précède leur départ en retraite,
- vous totalisez un nombre minimum de points (900 droit direct – 450 réversion),
- votre retraite IRCANTEC doit être d'un montant supérieur à celui* de l'ARRCO
- * du tiers de pension acquise au titre d'un régime spécial,
- * du tiers de pension acquise au titre d'un régime particulier
- * du tiers de pension acquise à l'étranger.
- un barème de ressources, établi chaque année, module l'intervention de l'IRCANTEC.

Les aides se répartissent entre aides au ménage et aides à la personne :

* aides et gratifications au ménage :

- aide à l'amélioration de l'habitat (*),
- sinistres collectifs,
- aide scolaire,
- aide déménagement (°),
- aide équipement ménager,
- aide chauffage,
- aide exceptionnelle (selon l'objet de la demande)
- gratification noces d'or et de diamant,
- aide téléphone.

(*) destinée également aux futurs retraités dans l'année qui précède leur départ à la retraite.

* aides et gratifications à la personne :

- aide dépendance (en établissement ou à domicile)
- aide aux obsèques
- aide cure
- aide aux vacances
- aide exceptionnelle (selon l'objet de la demande)
- gratification aux centenaires,
- aide télé-assistance.

2 – L'action collective

L'IRCANTEC peut intervenir notamment pour obtenir des droits de lits dans des établissements accueillant des retraités.

3 – Pour l'attribution des aides :

- les règles sont décidées par le Conseil d'Administration (pouvoir de décisions pour actions collectives)
- la commission des aides individuelles a pouvoir de décision.

4 – IRCANTEC “services”

- Loisirs, télé-assistance, prêts, assurance complémentaire dépendance (relais CNP).

Pour tout renseignement retraite ou action sociale, adressez-vous :

- au siège 33 rue de Villiers de l'Isle Adam 75971 PARIS (01 44 62 84 84)
- au siège de gestion – BP 608 – 49039 ANGERS cedex 01 (02 41 86 32 32)

L'ARRCO

I – Acquisition des droits

1) Périodes cotisées

Nombre de points N =
$$\frac{\text{(salaire soumis à cotisation)} \times \text{taux cotisations (salariales + patronales)}}{\text{Salaire de référence}}$$

*** Salaires soumis à cotisation :**

- pour les non-cadres dans la limite de 3 fois le plafond sécurité sociale,
- pour les cadres dans la limite du plafond sécurité sociale (tranche T1)

* Taux de cotisations

	Avant accords 1993		Après accord 1993
	Minima obligatoire	Maxima facultatif	
Sur tranche T1 Non cadres et cadres	5%	8%	5% au 1.1.97 5.5% au 1.1.98 6% à partir du 1.1.99
Sur tranche T2 Non cadres	5%	16%	10% au 1.1.2000 12% au 1.1.2002 14% au 1.1.2004 16% au 1.1.2005

La CGT, non signataire des accords, s'est opposée à la limitation de 6% de la tranche T1 voulant préserver la possibilité de 8% pour tous. Elle a aussi proposé le taux de 6% dès le 1.1.96.

* **Salaire de référence** : prix d'achat du point qui détermine le nombre de points donc le montant de la retraite.

Avant 1996, il évoluait comme le salaire moyen des cotisants d'un régime permettant d'attribuer en moyenne un nombre de points à peu près identique d'une année sur l'autre dans ce régime.

Il y a baisse du nombre de points attribués depuis l'accord du 25.4.96 qui impose au salaire de référence une augmentation de 3,5% par an de 1996 à 2000 inclus conduisant en 5 ans, à une baisse de 15,4% du nombre de points pour un même salaire.

Chaque régime de l'ARRCO a son propre salaire de référence. L'accord du 25.4.96 a décidé d'instituer un régime **unique** à partir du 1.1.99 avec un seul salaire de référence. Il y aura reconversion de tous les points acquis dans ce régime unique.

2) Périodes validées

- périodes de guerre et de service militaire,
- périodes d'incapacité de travail (maladie, invalidité, accident du travail)
- périodes de chômage et pré-retraite,
- congé parental d'éducation et congé de conversion selon accords d'entreprise.

II – Montant de la retraite ARRCO

Il est égal au produit du nombre de points par la valeur du point.

Evolution de la valeur du point.

Avant les accords de 1996, elle évoluait comme le salaire moyen des cotisants assurant au retraité **un même niveau de vie que celui de la population active.**

Les accords ARRCO du 25.4.96 abandonnent cette règle en limitant l'augmentation de la valeur du point. La revalorisation annuelle sera inférieure de 1% à l'évolution du salaire moyen des cotisants sans pouvoir dépasser la hausse du coût de la vie.

La baisse de la valeur du point et la baisse du nombre de points attribués, étalée sur 5 ans, aboutissent à compter de l'an 2000 à attribuer des droits à retraite inférieurs de 20% à ceux attribués en 1995.

Majoration pour enfants :

A partir de janvier 1999, majoration de 10% à partir de 3 enfants élevés.

Age de départ en retraite :

L'âge normal est fixé à 65 ans. Entre 60 et 65 ans existent des coefficients de minoration (sauf en cas d'invalidité ou anciens déportés) qui varient selon l'âge et la durée d'assurance.

Cependant, un accord dit ASF (structure financière) passé en 1983 entre le patronat et toutes les confédérations syndicales permet de partir à 60 ans sans minoration à condition de justifier d'une retraite de base au taux plein et d'être salarié en activité. Cet accord a une durée limitée dans le temps et fait l'objet de renégociations périodiques difficiles, le patronat voulant revenir à l'âge de 65 ans. La lutte des salariés a permis une reconduction jusqu'au 31.12.2000.

C'est une menace permanente de la remise en cause du droit à la retraite à 60 ans. La CGT réclame l'inscription dans les textes du droit à la retraite au taux plein dès 60 ans.

Pension de réversion (voir fiche spécifique)

III - Action sociale

Des aides peuvent être accordées aux retraités les plus démunis : couverture de soins et de santé, frais d'obsèques, frais de chauffage, de scolarité d'enfants à charge. Elles concourent au maintien à domicile : aide ménagère, amélioration du logement.

Les caisses ARRCO participent à la réalisation d'établissements accueillant les personnes âgées. Elles offrent des activités de loisirs, de séjours, de vacances, de voyages ...

Les accords du 25.4.96 imposent une très forte réduction des moyens alloués à l'action sociale risquant d'avoir une forte influence sur le niveau et la qualité de l'aide sociale (de 1,4% en 1998, ils passeront à 0,5% en 2005).

L'AGIRC

Elle a été créée en 1947 pour permettre aux cadres de se constituer des droits sur la partie du salaire dépassant le plafond de la sécurité sociale.

Le statut de cadre est fonction non pas du montant de la rémunération mais de la nature des fonctions exercées.

I – Acquisition des droits

1) Périodes cotisées

Nombre de points N =
$$\frac{\text{salaire (soumis à cotisation)} \times \text{taux cotisations (salariales + patronales)}}{\text{Salaire de référence}}$$

Salaire soumis à cotisation :

Salaire compris entre 1 fois et 4 fois le plafond sécurité sociale (tranche B) et éventuellement sur la partie comprise entre 4 et 8 fois le plafond sécurité sociale (tranche C).

Taux de cotisations

Avant 1993	Après 1993
Minima obligatoire / maxima facultatif	minima
Tranches B et C 8% et 12% / 16%	13% au 1.1.96 14% au 1.1.97 15% au 1.1.98 16% au 1.1.99
Demande de la CGT : 16% pour tranches B et C dès le 1.1.996	

Instauration d'une Cotisation Exceptionnelle et Temporaire (CET) sur la totalité du salaire = 0,07% au 1.1.97 ; 0,14% au 1.1.98.

Salaire de référence (prix d'achat du point)

Il détermine le nombre de points donc le montant de la retraite.

Avant 1996, il évoluait comme le salaire moyen des cadres permettant d'attribuer en moyenne un nombre de points identiques d'une année sur l'autre.

Baisse du nombre de points attribués depuis l'accord du 25.4.96 qui impose au salaire de référence une majoration de 4% par an de 1996 à 2000 inclus. Pour un salaire constant, en 5 ans, la baisse du nombre de points sera de 21%.

2) Périodes validées

- périodes de service militaire et période de guerre,
- périodes d'incapacité de travail,
- périodes de chômage,
- périodes de pré-retraite,

- congé parental et congé de conversion.

Garantie minimale de point (Gmp)

Plus de 20% des salariés qui sont classés comme "cadre" ont des salaires inférieurs au plafond de la sécurité sociale et ne peuvent cotiser en tranche B (ils étaient 4% en 1973).

Le Gmp permettait d'acquérir un minimum de points qui variait avec le taux de cotisation de l'entreprise (108 pour 12% - 144 pour 16%).

L'accord du 25.4.96 a ramené le Gmp à 120 points pour 16% et le patronat veut sa suppression dès le 1.1.99.

II – Montant de la retraite AGIRC

Il est égal au produit du nombre de points par la valeur du point

1) Evolution de la valeur du point :

Depuis l'accord du 25.4.96 sa revalorisation annuelle sera inférieure de 1% à l'évolution du salaire des cotisants sans pouvoir dépasser celle des prix.

Ces mesures visent à aligner le taux de rendement de l'AGIRC (rapport prestations – cotisations) sur celui de l'ARRCO avec pour objectif d'intégrer à l'horizon 2005-2010 l'AGIRC au sein du futur régime unique ARRCO.

L'accord AGIRC du 25.4.96 entraîne en 5 ans une baisse de 22% des droits à pension des cadres.

En 1995 : 100 F de cotisations permettaient de recevoir 9,20 F de pension annuelle.

En 2000 : 100 F de cotisations ne donneront que 7 F de pension annuelle.

Majoration pour enfants :

10% pour 3 enfants, 5% par enfant supplémentaire dans la limite de 30%.

Depuis l'accord du 9.2.94, ces majorations sont affectées d'un coefficient de réduction (0,80% à partir du 1.1.97).

Cette mesure a été appliquée aux salariés déjà partie en retraite dès 1995 remettant en cause le principe de la retraite par répartition qui veut, qu'une fois liquidés, les droits à retraite soient considérés comme définitivement acquis. La CGT a engagé un recours juridique.

2) Age de départ en retraite

L'âge normal est fixé à 65 ans, mais comme dans le cas de l'ARRCO l'accord sur la structure financière (ASF) permet jusqu'au 31.12.2000 de faire liquider à 60 ans les droits acquis de la tranche B sans coefficient d'abattement, à condition de justifier d'une retraite de base à taux plein et d'être salarié en **activité**. Pour les droits acquis en tranche C, l'âge normal de départ reste fixé à 65 ans car l'accord ASF ne s'applique pas à la tranche C.

3) Pension de réversion (voir fiche spécifique)

III - Action sociale

Elle s'exerce dans de très nombreux domaines : vacances, prévention santé, assistance aux chômeurs, accueil en maison de retraite ...

L'application des accords de 1994 et 1996 a fortement réduit les moyens alloués à l'action sociale qui ne permettra plus le maintien au niveau souhaité.

DEPART ANTICIPE

I – Dans la Fonction Publique (titulaires et non titulaires) :

RAPPEL DES MODALITES D'APPLICATION DES DEUX FORMULES

	Congé de fin d'activité – CFA		Cessation progressive d'activité – CPA	
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires
Conditions d'âge	Avoir 58 ans. (60 ans maxi). Sans condition si 40 ans de cotisations au titre du Code des Pensions, y compris les services validés (*)	Idem Sans condition si 40 ans de cotisations tous régimes confondus dont 15 ans de fonctionnaire ou agent public.	Avoir 55 ans au moins.	Avoir 55 ans au moins (et 60 ans au plus).
Conditions de cotisations	37,5 ans de cotisations à tout régime de retraite dont 25 ans de services militaires et civils en qualité de fonctionnaire ou d'agent public ou 40 ans de cotisations à tous régimes de retraite dont 15 ans de services militaires et civils en qualité de fonctionnaire ou d'agent public.	40 ans de validé au titre des régimes de base obligatoires, dont 25 ans de services militaires et civils en qualité de fonctionnaire ou d'agent public. Réduction de 6 ans pour les handicapés classés dans la Catégorie C par la COTOREP ou avec un taux d'invalidité de 60%.	Avoir accompli 25 ans de service et de ne pas remplir les conditions pour une pension à jouissance immédiate (dérogation possible pour les mères de 3 enfants.	Avoir accompli 25 ans de service en qualité d'agent public et être recruté sur contrat à durée indéterminée.
Revenus de remplacement	75% du traitement brut afférent à l'indice détenu durant les 6 derniers mois au moins. L'agent en CFA ne perçoit pas la prime semestrielle.	70% du salaire brut moyen soumis à cotisations sociales des 12 derniers mois	50% du traitement brut + 50% des primes et indemnités et une Indemnité exceptionnelle (30% du traitement brut).	50% du salaire brut moyen (6 derniers mois) + une Indemnité exceptionnelle de 30%
Possibilités de réduction des durées de cotisations exigées	1 an par enfant pour les femmes fonctionnaires	Prise en compte dans les 40 ans validés : 1 an par enfant (pour les femmes), le congé parental d'éducation, le service national...	6 ans maximum pour : - élever ou soigner un enfant, le conjoint ou un ascendant. - congé parental.	Idem
Date du dépôt de la demande	2 mois avant la date souhaitée du départ.	Idem		
Fin du CFA ou de la CPA	Au plus tard le dernier jour du mois du 60 ^{ème} anniversaire.	Idem	Idem, excepté pour les agents qui ne totalisent pas, à 60 ans, 15 ans de services effectifs qu'ils devront néanmoins justifier avant leurs 65 ans.	Au plus tard le dernier jour du mois du 60 ^{ème} anniversaire.
Droit à avancement	Non	Non	Oui	Oui
Prise en compte pour la retraite de la période considérée	Non	Non (mais acquisition de points pour la retraite complémentaire.	Oui, mais nombre d'années réduit de 50%, pour le calcul de la pension. Une année en CPA = ½ annuité pour le calcul de la pension.	Oui, mais la prime de 30% n'entre pas dans l'assiette de cotisation IRCANTEC
Cotisations sur le revenu de remplacement	Maladie : 0,95% CSG Déductible CFA : 3,8% CRDS : 2,50% CSG non déductible : 2,4% Le revenu de remplacement n'est pas soumis à retenue pour la validation (elles reprennent au moment du départ définitif, et sur la base de 20% de la pension de base).	Idem	Idem CFA + cotisation vieillesse (7,85% du Traitement Brut). Pas de cotisation sociale sur la prime de 30%	Idem CFA + cotisation vieillesse (6,55% du Traitement Brut). Il n'y a pas de cotisation IRCANTEC sur la prime de 30%
Financement	Budget de l'Etat	Idem	Idem	Idem

(*) En 1999, cette dernière disposition sera ouverte dès 56 ans justifiant de 40 annuités tous régimes confondus et ayant accompli 15 ans de services publics.

Ces dispositions étaient destinées à créer des emplois pour les jeunes et à répondre à l'attente de certains agents de pouvoir partir plus tôt.

Cependant le protocole ne répond pas entièrement à ces objectifs : le remplacement des départs ne se fait pas au même niveau ni au même endroit, conduit à des restructurations des services, avec souvent des suppressions d'emplois et ne permet pas un suivi de la mise en œuvre du dispositif sur l'effet emploi.

II – Dans le secteur privé

Les difficultés économiques ont été à l'origine de la mise en place des systèmes de préretraite.

1) La préretraite licenciement (FNE)

Convention entre l'entreprise et le Fonds National de l'Emploi.

Vous pouvez bénéficier d'une retraite FNE si vous faites l'objet d'un licenciement économique et remplissez les conditions suivantes :

- âge 57 ans (56 ans par dérogation),

- ne pas être susceptible de reclassement,
- avoir appartenu au moins 10 ans à des régimes de sécurité sociale,
- justifier d'au moins 1 an à l'entreprise qui conclut la convention,
- ne pas être en mesure de bénéficier d'une retraite au taux plein.

Montant : 65% du salaire brut des 12 derniers mois dans la limite du plafond de la sécurité sociale (avec un minimum de 4 907 F). Au delà du plafond : 50% de la part comprise entre ce plafond et 4 fois celui-ci.

Cotisations dues : maladie (1,70%), CSG (6,2%), CRDS (0,5%)

Avantages sociaux : durée prise en compte pour la retraite sécurité sociale, des points gratuits pour les retraites complémentaires (supprimés depuis le 1.7.96). Bénéfice des prestations en nature (maladie, maternité).

2) La retraite progressive mise en place en 1988

Elle permet de recevoir une fraction de la retraite de base et de la retraite complémentaire tout en poursuivant une activité à temps partiel.

Conditions :

- avoir au moins 60 ans,
- justifier du nombre de trimestres nécessaire pour une retraite au taux plein (155 trimestres en 1998)
- exercer une activité professionnelle à temps partiel (horaire de travail inférieur d'au moins 1/5^e de la durée légale du travail).

Montant de la retraite progressive :

Il est fonction de la durée du travail.

La retraite progressive est soumise aux mêmes cotisations que la retraite complète.

Durée du temps partiel		Fraction de pension de base versée
% du temps complet	Heures par semaine	
60 à 80%	24 à 32	30%
40 à 60%	16 à 23	50%
Moins 40%	Moins de 16	70%

3) Allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) accompagnée d'une obligation d'embauche.

Cet accord signé le 6.9.95 vient d'être reconduit jusqu'au 1.1.99 malgré les réticences du patronat qui veut baisser le taux d'allocation et allonger la durée de carrière à 162 trimestres.

Conditions actuelles pour le salarié :

- 160 trimestres de cotisations,
- 12 années d'affiliation à l'UNEDIC (y compris les années contractuelles dans le secteur public et 2 ans par enfant élevé),
- au moins 1 an d'activité chez le dernier employeur,
- âge : les salariés nés en 1940 peuvent accéder au bénéfice de l'ARPE à compter du 1^{er} jour qui suit leur 58^e anniversaire. Aucune condition d'âge pour les salariés totalisant 172 trimestres.
- montant : 65% du salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant le dernier jour de travail payé dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale).
- indemnité de cessation d'activité égale à l'indemnité de départ en retraite,
- prélèvements obligatoires : maladie (1,70%), CSG (6,2%), CRDS (0,5%),
- acquisition de points à la retraite complémentaire.

Embauches compensatrices :

Obligatoires pour l'employeur. Des pénalités sont prévues en cas de non respect des conditions d'embauches. **La CGT a signé cet accord.**

- embauches, en priorité, à temps plein avec maintien du volume d'heures du partant restant à courir jusqu'à son 60^e anniversaire.
- elle doit intervenir au maximum dans les 3 mois en CDI (sauf si le partant était en CDD).

L'action syndicale dans l'entreprise est essentielle afin de contrôler les salaires d'embauche, les conditions d'emplois, le nombre d'embauche global.

Déjà 100 000 travailleurs ont demandé à bénéficier de l'ARPE et 80 000 chômeurs ont pu être embauchés.

Il faut une expression syndicale forte des salariés pour assurer la prolongation du dispositif au delà de 1998, le patronat refusant sa pérennisation.

***La CGT demande l'amélioration de l'accord afin de tendre vers la revendication :
retraite à 55 ans après 37,5 années de carrière.***

REVERSION

Beaucoup de femmes arrivent à l'âge de la retraite avec des carrières professionnelles morcelées et incomplètes. Elles n'ont droit qu'à de bien maigres retraites. En cas de veuvage, **la pension de réversion** constitue le principal revenu de bon nombre de femmes.

De leur côté, les hommes qui auront à l'avenir une entrée dans la vie active plus tardive, des carrières en dents de scie, des difficultés pour retrouver du travail après 50 ans auront une retraite amputée. En cas de veuvage, le versement d'une **pension de réversion** constituera un **complément de revenu indispensable**.

Les conditions d'attribution des pensions de réversion deviendront de plus en plus un enjeu majeur, c'est pourquoi il nous a paru utile de leur consacrer un chapitre spécial.

Le montant de la pension de réversion est tributaire des pensions directes, principal et complémentaire. **Les attaques sans précédent que subissent les retraités ont des répercussions importantes sur les pensions de réversion** aussi l'augmentation du taux de la pension de réversion est une revendication (75% demandé par la CGT) qui tient à cœur aux retraités.

Le droit à pension de réversion est très différent d'un régime de retraite à l'autre.

I – RETRAITE DE FONCTIONNAIRE

1) **Aux conjoints** (ne pas être remarié) :

Conditions de mariage	Age	Montant
- 2 ans avant la cessation de services du conjoint décédé, - ou 4 ans avant le décès du conjoint, - ou si un enfant est issu du mariage.	Veuve : sans condition Veuf : 60 ans sauf en cas d'invalidité ou sauf existence d'orphelin de moins de 21 ans.	50% de la pension attribuée ou qui aurait pu être attribuée augmentée le cas échéant de la moitié de la rente d'invalidité et pour la veuve de la moitié de la majoration pour enfants. Pour le veuf, elle est plafonnée à 37,5% du traitement de l'indice brut 550 (4760,06 F par mois en 1998.

2) **Aux enfants jusqu'à 21 ans** : 10% de la pension du père ou/et de la mère décédés ;

Partage entre le conjoint survivant ou le(ou les) ex-conjoint divorcé non remarié au prorata de la durée de leurs mariages respectifs.

II – REGIME GENERAL DE LA SECURITE SOCIALE

1) **Aux conjoints** (ne pas être remarié) :

Conditions mariage	Age	Ressources	Montant
- 2 ans avant le décès - ou si un enfant est issu du mariage	55 ans au moment du décès du conjoint ou au moment de la demande	<u>En activité</u> : ressources personnelles inférieures à 2080 SMIC horaire sur les 12 derniers mois (82014,40 F au 1.1.98) ou 520 SMIC horaire des 3 derniers mois. <u>Attention</u> : il peut être intéressant de travailler à temps partiel afin que les ressources répondent à ces conditions.	54% de la retraite de base (hors majoration ou bonifications) de la pension du défunt (sans minoration) Minimum : 1444,66 F par mois au 1.1.98 si le défunt a cotisé 15 ans au régime général sinon au prorata.

Partage entre le conjoint survivant et le (ou les) ex-conjoints divorcés non remariés au prorata de la durée respective de chaque mariage.

Cumul de la pension de réversion avec votre retraite personnelle

Le cumul n'est possible que dans une certaine limite à ne pas dépasser

- soit 52% de la somme de vos retraites personnelles de la sécurité sociale (non comprise la majoration pour enfant) et des retraites de base du défunt,

- soit une limite forfaitaire fixée à 73% du montant maximum de la retraite de base (en 1998 : 7045 F x 73% = 5142,85 F par mois).

C'est la limite la plus favorable qui est retenue.

2) *Aux orphelins* : rien

III – RETRAITES COMPLEMENTAIRES

1) IRCANTEC

1) *Aux conjoints* (ne pas être remarié) :

Conditions mariage	Age	Montant
- 2 ans avant que le défunt ait atteint 55 ans, - ou 4 ans avant le décès, - ou si un enfant est issu du mariage	Veuve : 50 ans ou 2 enfants de moins de 21 ans Veuf : 60 ans sauf si invalide	50% des points acquis par le défunt (sans coefficient de minoration) Pour le veuf : limité à 26 000 points.

2) *Aux orphelins de père et de mère ayant moins de 21 ans* :

20% des droits acquis par l'affilié.

2. ARRCO

Pas de condition de durée de mariage, de ressources, aucune règle de cumul.

Age	Avant les accords de 1996	Après les accords de 1996
Veuve	50 ans	55 ans
Veuf	65 ans ou 60 ans selon les régimes	55 ans

Aucune condition d'âge si le demandeur est invalide ou a 2 enfants à charge.

Montant :

60% des droits du conjoint décédé (sans application des coefficients d'anticipation). S'ajoute éventuellement une majoration pour enfant à charge.

Partage de la pension de réversion entre le conjoint survivant et le (ou les) ex-conjoints divorcés, non remariés. Les situations sont différentes selon que le décès a eu lieu avant ou après le 1^{er} juillet 1980.

3. AGIRC

Pas de condition de durée de mariage ni de ressources, aucune règle de cumul.

Age	Avant le 28.2.94	Après le 28.2.94
Veuve	50 ans	60 ans
Veuf	65 ans	60 ans

Sans condition d'âge, si vous avez au moins 2 enfants à charge ou si vous êtes reconnu invalide.

Montant

60% des droits acquis par le conjoint décédé (sans coefficient d'anticipation). Peuvent s'ajouter les majorations pour enfants. Taux compris entre 52% et 58,4% pour une pension liquidée entre 55 ans et 59 ans. Mais au taux plein si vous percevez une réversion d'un régime de base.

Partage avec des ex-conjoints divorcés dans les mêmes conditions que l'ARRCO.

A PROPOS DE LA PRESTATION SPÉCIFIQUE “DÉPENDANCE”

Le vieillissement appelle à tous les âges une prévention. Le risque de maladie est plus grand parmi les personnes âgées et les conséquences sont parfois plus lourdes. En un demi-siècle, l'espérance de vie a progressé de 20 ans entraînant la dépendance des personnes âgées, c'est à dire l'impossibilité d'accomplir seules les actes élémentaires de la vie quotidienne : toilette, habillage, alimentation, hygiène, déplacements. Ces personnes doivent bénéficier de soins auxquels légitimement peut prétendre toute personne atteinte par la maladie. Cela suppose des moyens matériels et humains qui deviennent plus importants avec le vieillissement et la perte d'autonomie.

La prestation spécifique dépendance (PSD)

Après bien des promesses, bien des péripéties, la PSD a enfin vu le jour à titre provisoire. Cela signifie que nous pouvons encore faire changer cette loi.

Qui attribue la PSD ?

C'est le département qui dirige et finance la coordination et le service des prestations allouées.

Le Président du conseil général prend avis du Maire de la commune de résidence.

Pour apprécier le besoin d'aide, une équipe médico-sociale définit le degré de dépendance à partir d'une grille nationale qui comporte 6 niveaux.

Conditions d'attribution

L'âge à partir duquel est ouvert le droit à la PSD est fixé à 60 ans. Le bénéfice en est réservé aux personnes résidant en France.

Le plafond de ressources prévu est fixé au 1^{er} janvier de chaque année. Au 1.1.98 il est fixé à 72 792 F par an (6 066 F / mois) pour une personne seule et à 121.320 F / an (10 110 F / mois) pour un couple. Il est tenu compte de l'ensemble des ressources de quelque nature qu'elles soient, y compris les revenus des biens immobiliers.

Montant

Il est fixé à 5 658.12 F par mois, cependant il ne pourra excéder 4 526,49 F que si les ressources sont inférieures aux plafonds ci-dessus et pour un montant égal à la différence entre les ressources et le plafond applicable.

La PSD sert à couvrir une dépense de personnel apportant une aide. Elle peut être versée aux personnes vivant en établissement, il est déduit de leurs ressources une somme de 2 022 F par mois, maintenue à la disposition de leur conjoint.

Recours sur succession

Un recouvrement sur la succession du bénéficiaire de la PSD s'effectue sur l'actif successoral net dépassant 300 000 F, ceci pour les dépenses supérieures à 5 000 F.

Ce recours sur succession est scandaleux. : les intéressés et leur famille seront partagés entre le besoin de prestation et le risque de mainmise sur le patrimoine familial acquis au terme d'une vie de travail.

Analyse et revendications de la CGT

La modicité de la PSD est une aubaine pour les professionnels de l'assurance. Beaucoup de retraites complémentaires proposent des contrats d'assurance. Le financement de la PSD par les départements et les communes traduit un nouveau désengagement de l'Etat vers les collectivités locales aboutissant à un alourdissement de la fiscalité départementale.

Cette prestation ne répond pas à nos attentes. Dans notre société dominée par “la loi du profit”, les personnes âgées, exclues du secteur productif, deviennent encombrantes. La tendance générale consiste à les reléguer dans le champ d'activité du bénévolat et des organisations caritatives. Ainsi nous constatons que l'action en leur faveur n'a jamais atteint le seuil nécessaire. Ainsi, bien qu'elles aient participé à la création de richesses nationales, cotisé pour s'ouvrir des droits à une pension décente et à l'accès aux soins de santé, les personnes âgées peuvent-elles se voir plus ou moins rejetées, marginalisées, atteintes dans leur dignité.

L'UCR CGT revendique une véritable couverture sociale de la dépendance prise en compte, comme tout autre risque maladie, par la sécurité sociale.

Elle prépare, avec d'autres organisations, un contre projet de loi sur la dépendance :

Il faut maintenir la pression auprès des élus, beaucoup reste à faire.

QUEL AVENIR ?

Le schéma est simple ou plutôt simpliste :

Les retraités sont de plus en plus nombreux car ils vivent plus vieux. Dans le même temps, sous prétexte de plans " sociaux ", on assiste au licenciement de dizaines et dizaines de milliers de salariés en utilisant divers systèmes dont les " pré-retraites ", ce qui se traduit par des charges énormes supplémentaires de jeunes retraités et une perte importante de cotisations pour les caisses de retraite et la sécurité sociale.

Les taux de croissance économique faibles accompagnés de taux de chômage élevés et d'une évolution défavorable de la masse salariale perturbent considérablement le fonctionnement actuel des régimes de retraite dont la croissance des ressources ne suffit plus à équilibrer la croissance des charges.

Le retour à une croissance économique plus forte et durable, créatrice d'emplois et génératrice de progrès social, est indispensable à l'avenir et au bon fonctionnement de ces régimes.

En l'absence de chômage, il n'y aurait pas aujourd'hui de problèmes de financement de la retraite.

Quelle est la situation dans les principaux régimes de retraite :

Régime Fonction Publique et régimes spéciaux

Le 15 novembre 1995, le Premier Ministre Alain Juppé **annonce à l'Assemblée Nationale la volonté de son gouvernement de supprimer le régime Fonction Publique** et les régimes spéciaux et d'instituer, comme dans le régime général, une caisse permettant la sortie des pensions du grand livre de la dette publique, modifiant à la baisse les modalités de calcul des droits à pension :

- annuité de 1,875% au lieu de 2%,
- substitution à la règle des 6 derniers mois celle de 3 ans,
- instauration d'une condition de ressources pour la pension de réversion,
- suppression aux mères de 3 enfants la possibilité d'un départ après 15 ans de service, suppression de la majoration pour enfant ...

Son gouvernement a *la volonté politique* de rompre avec ses obligations institutionnelles et de se dégager des charges budgétaires, poussé par les *critères européens de convergence* qui réclament la disparition des régimes spéciaux.

La réaction en masse des fonctionnaires à la fin 1995 lui a fait ranger ses prétentions mais les objectifs demeurent.

Lors de la session sur les lois de financement pour 1998 de l'Etat et de la sécurité sociale, l'audit de la Cour des Comptes, des propos attribués au Ministre de l'Economie et des Finances sont utilisés par la presse pour annoncer une remise en cause de ces régimes. Les déclarations de JOSPIN et de Martine AUBRY annoncent sans ambiguïté " une mise à plat " au printemps 98 après les " régionales " de mars. Ils veulent engager un processus de modification des acquis particuliers pour un régime " universel " en évitant les fortes réactions de 1995 !

Déjà, toute une série de facteurs concourent à fragiliser ces régimes :

- baisse des effectifs statutaires et développement de la précarité,
- gel des salaires et pensions,
- progression rapide des primes et indemnités non soumises au calcul des pensions
- volonté de vouloir développer la capitalisation et les fonds de pension,
- sortie de certains régimes qui ont déjà été intégrés au régime général pour la retraite de base et aux régimes complémentaires ARRCO et AGIRC : crédit foncier, Compagnie des Eaux, Banques, CPOSS (caisse de prévoyance du personnel des organismes de sécurité sociale).

Créer une caisse de retraite pour les fonctionnaires, c'est casser le code des pensions qui reconnaît le caractère de salaire différé donc le droit de la retraite et de la pension du fonctionnaire (article L 1 de la loi n° 64-139 du 26.12.64).

Dans le régime général

Dans l'exposé des droits des assurés, ont été soulignés les dégâts de la loi Veil de 1993 qui en augmentant la durée de cotisations nécessaire pour obtenir le taux maximum et la période de référence pour le calcul du SAM conduisent à une perte d'environ 35% pour un salarié ayant cotisé 40 ans et rendent pratiquement impossible une pension complète à 60 ans.

L'allongement de la durée moyenne des études et le développement de la précarité vont conduire à réduire le nombre de ceux qui pourront partir avant 65 ans.

Retraites complémentaires

1) ARRCO – AGIRC

L'offensive est générale. Les accords de 1993, 1994 et 1996 signés entre le patronat et la CFDT, la CFTC et FO, à l'exclusion de la CGT, réduisent de façon drastique les retraites complémentaires des salariés du secteur privé.

- 20% de droits en moins en l'an 2000,
- baisse du nombre de points attribués,
- gel de la valeur des " points de retraite "
- remise en cause des avantages acquis en particulier les conditions d'octroi de la pension de réversion ou de la majoration pour enfant,
- réduction de l'action sociale.

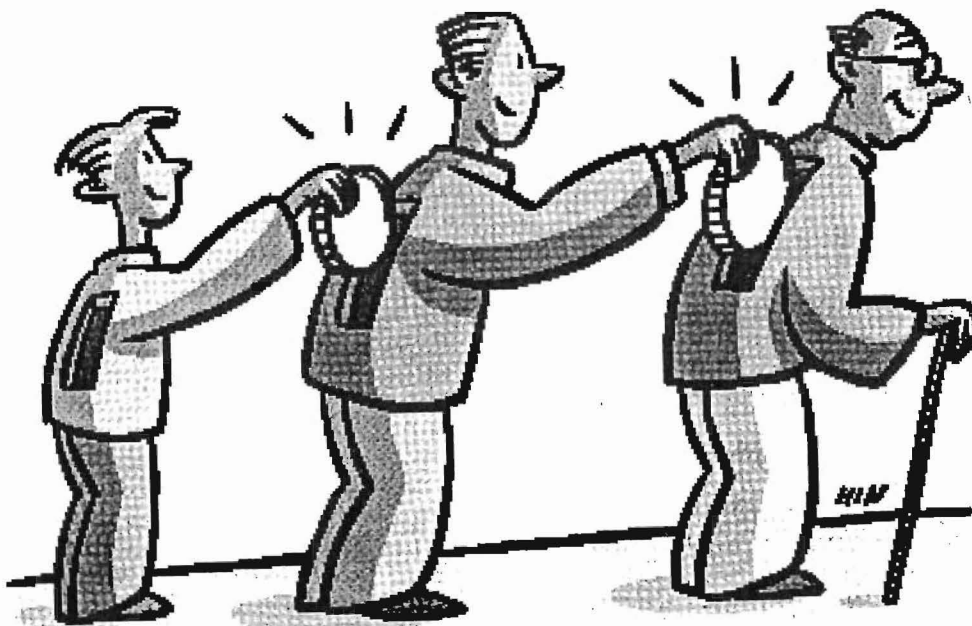
Les 45 régimes ARRCO qui pratiquent encore des prix d'achat et une valeur du point différents seront fondus en un seul régime à partir de janvier 1999 avec un prix d'achat et une valeur du point unique.

Tous les avantages particuliers qui pourraient exister dans l'un ou l'autre de ces régimes seront réduits au niveau des avantages "a minima" du régime unique.

Enfin, dès 2005, les taux de cotisation des tranches A et B de l'AGIRC seront identiques à ceux des tranches T1 et T2 de l'ARRCO conduisant à un régime unique ARRCO-AGIRC qui fera perdre certains avantages aux cadres.

2) IRCANTEC

L'IRCANTEC subit les conséquences de la précarité de l'emploi public d'où l'incidence sur les rentrées de cotisations. Le principe de la répartition est sérieusement bafoué avec des conséquences préjudiciables aux actifs et retraités. Par exemple, l'augmentation des taux de cotisations théoriques en 1989 n'a pas été appliquée aux points acquis préalablement par les actifs et les retraités ou encore, lors des titularisations, les Pensions Civiles encaissaient les nouvelles cotisations mais les retraités non titularisés restent à la charge de l'IRCANTEC (préjudice estimé à 800 millions de francs par an). A partir de 1992, l'IRCANTEC a alors imposé un appel de cotisations à 125%. Au nom d'une directive européenne, la bonification parentale se substitue en 1993 à la bonification pour mère de famille imposant d'avoir interrompu toute activité professionnelle pendant une année par enfant, condition difficile à remplir pour les foyers les plus modestes. Un projet de loi adopté par le Sénat conduirait à l'éclatement de l'IRCANTEC en 4 caisses fédérées affaiblissant ainsi tout l'ensemble avec le risque de sortir l'IRCANTEC du régime de la Fonction Publique.



DEFENDRE LE REGIME PAR REPARTITION* !

Les difficultés

- ➔ Le rapport actifs-retraités devient plus défavorable à cause de l'allongement de la durée moyenne de la vie. Le nombre des retraités va doubler en quelques dizaines d'années,
- ➔ Un processus s'achève, celui où l'on servait encore beaucoup de retraites partielles et où le nombre de cotisants croissait par la féminisation et l'extension du salariat à l'agriculture,
- ➔ Le chômage et le ralentissement de la croissance.

Des préalables à l'équilibre

- ➔ Le rétablissement de la croissance peut seul offrir une solution durable,
- ➔ Il faut augmenter les cotisations patronales comme celles des salariés l'ont été ces 10 dernières années, en favorisant les entreprises créatrices d'emplois.

Les dangers du système de la capitalisation (fonds de pension)

- ➔ Concurrence au régime par répartition,
- ➔ Inégalités entre petites et grandes entreprises, entre cadres et non cadres, stables et précaires,
- ➔ Risques d'effondrement des placements,
- ➔ Les fonds de pension placés exigeront des entreprises un rendement maximum dont des pressions sur l'emploi et les salaires qui opposeront les intérêts des pensionnés à ceux des actifs.

Un système néfaste à l'économie

- ➔ Le système des fonds de pension modifie le mode de calculs des retraites, mais ne change rien au déséquilibre démographique: il y a de toutes façons moins de cotisants,
- ➔ Le système augmenterait la masse de l'épargne sans améliorer la consommation, moteur de l'économie,
- ➔ L'essentiel est d'orienter l'épargne (150 milliards par an actuellement exportés) vers les activités productives,
- ➔ Pour être productive, l'épargne ne doit pas passer par les marchés financiers (d'où la nécessité de protéger les CODEVI et les livrets A).

Conforter la répartition

- ➔ Il faut offrir aux salariés des possibilités de réaliser des projets à longs termes pour eux ou leurs enfants,
- ➔ Mobiliser l'épargne dans des institutions publiques ou sociales de prévoyance contrôlées par les salariés et orientées vers l'emploi,
- ➔ Cette alternative de nouvelles formes de prévoyance est un des moyens de défendre le système des retraites par répartition.

(*) résumé d'un dossier paru dans « le Peuple » n° 1482 de juillet 1998.

DES PROPOSITIONS

□ Pour garantir les retraites actuelles et à venir :

- Abrogation des lois Veil de 1993 et rétablissement du droit à la retraite à 60 ans avec 37,5 annuités et du calcul de la pension sur la base des 10 meilleures années de carrière pour le Régime Général.
- Renégociation des accords ARRCO et AGIRC (retraites complémentaires) de 1993-1994 et 1996 en vue d'en abroger toutes les mesures amputant les droits des participants à ces régimes.
- Retour dans les régimes de base comme dans les régimes complémentaires à l'indexation des pensions sur l'évolution des salaires bruts.
- Maintien du Code des Pensions pour les personnels titulaires

□ Pour financer les retraites actuelles à venir :

- Pas d'épouvantail démographique, tout dépend et dépendra de l'emploi et de la croissance.
- Le vieillissement démographique, l'allongement de l'espérance de vie à 60 ans, ne constituent nullement un obstacle insurmontable au règlement du problème du financement des retraites à compter des années 2005/2010 même s'il est vrai qu'à compter de ces années, le nombre de salariés prenant leur retraite chaque année augmentera d'environ 50% par rapport aux années précédentes.

- Le retour au plein emploi et un effort de financement supplémentaire permis par les gains de productivité qui seront réalisés d'ici là assureront aux retraités la retraite dont ils ont besoin.

La question décisive reste donc bien et restera à l'avenir de mettre l'économie au service des hommes et non, comme aujourd'hui, les hommes au service de l'économie et de la finance.

Question de choix qu'ensemble, les salariés actifs et retraités, peuvent imposer par leurs interventions solidaires en faveur de l'emploi, des salaires, de la protection sociale et des retraites.

Emplois – salaires – financement

Cinq millions : ce serait le chiffre réel des demandeurs d'emploi.

Cinq millions d'emplois = 200 à 300 milliards de francs par an de ressources supplémentaires pour financer la sécurité sociale.

1% d'augmentation des salaires.

C'est 9 milliards de francs de ressources en plus pour la sécurité sociale.

EFFORTS COMPARABLES CAPITAL / TRAVAIL

PRELEVEMENTS SUR LES REVENUS DU TRAVAIL : 45%

PRELEVEMENTS SUR LES REVENUS DU CAPITAL : 18%

Mesures de financement possibles pour les retraites

Mesures	Justificatif	Ressources en plus
Mise à contribution des revenus financiers du capital au taux de 14,5%	14,5%, c'est ce que payent les salariés pour la Sécurité sociale	9 milliards de francs par an pour l'assurance vieillesse
Réajustement progressif sur quinze ans à raison d'un point tous les trois ans des cotisations patronales à l'Assurance Vieillesse	La part salariale à augmenté de 70% depuis 1979, la part patronale est restée la même	15 milliards de francs par an tout de suite, 75 milliards de francs par an à terme.
Déplafonnement des cotisations vieillesse salariales et patronales : 1 point par an pendant 15 ans.	Ce sont les seules cotisations de Sécurité Sociale encore plafonnées.	3 à 7 milliards de francs de plus chaque année : 50 à 60 milliards de francs à terme.
Suppression des exonérations de cotisations sociales patronales et remplacement de celles-ci par une modulation de ces cotisations selon le rapport masse salariale sur valeur ajoutée.	Pas de résultat des exonérations en terme d'emplois. Il faut encourager les entreprises qui embauchent, décourager celles qui débauchent.	20 milliards de francs pour l'Assurance Vieillesse si l'Etat maintient au niveau actuel sa compensation et effets très positifs sur l'emploi.
Révision des régimes de compensation régimes de salariés / régimes de non salariés	Elles sont opaques et totalement inéquitables	10 milliards de francs par an en moyenne
Recouvrement des cotisations impayées par création d'un fonds de garantie interentreprises	Ardoise actuelle : 100 milliards de francs 1996 : 19 milliards de francs d'impayés	5 à 6 milliards de francs par an
Réintégration dans l'assiette des cotisations de tous les éléments de rémunération	15% en moyenne de la rémunération sont constitués par des primes dont la moitié non assujettie à cotisations sociales	10% environ de ressources en plus pour tous les régimes de retraite.

Autres mesures :

- Passage immédiat au taux de cotisation de 7,5% dans les régimes ARRCO, de 20% dans les régimes AGIRC (taux d'appel inclus). Suppression des limitations du taux.
- Versement mensuel et non plus trimestriel des cotisations dans les régimes complémentaires.
- Transformation de l'AGIRC en un régime au premier franc et rétablissement de l'autonomie financière de ce régime.
- Transfert des cotisations et participation ASF aux régimes complémentaires de retraite.

ECRIVEZ-NOUS ET NOUS FERONS PARVENIR VOTRE COURRIER
AU SYNDICAT DE VOTRE SECTEUR PROFESSIONNEL

NOM :

Prénom :

Adresse professionnelle :

Code postal :

Localité :

TEL. :

Emploi :

Pour les actifs :

Etablissement d'exercice :

Demande de renseignements :

-
-
-
-
-

Remarques et propositions suscitées par la lecture de cette brochure :

-
-
-
-
-
-

Je suis adhérent à la CGT OUI NON

Je désire adhérer à la CGT

Fait à

Le

Signature