

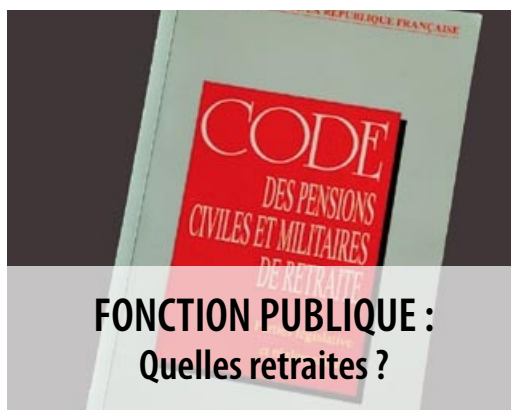


HORS-SÉRIE

**RETRAITES :
LE DOSSIER**



INTERVIEW :
Jean Christophe LE DUIGOU



FONCTION PUBLIQUE :
Quelles retraites ?



REPÈRES REVENDICATIFS :
La CGT fait des propositions

AU SOMMAIRE

02 • Édito

04 • Retour sur l'histoire des retraites

05 • Interview : Jean Christophe Le Duigou

06 • La retraite au féminin

07 • Quelle place pour les jeunes ?

08 • Fonction publique : quelles retraites

11 • Banque de France : quel régime de retraite ?

12 • Amiante

12 • Reconnaître la pénibilité aux Finances

13 • Repères revendicatifs, les propositions de la CGT

15 • Glossaire : la terminologie de la retraite

MENTIONS LÉGALES

Directeur de la publication :
Christophe DELECOURT

Imprimé par ALLIAGES • 115 av
Raspail • 94250 GENTILLY
Tél : 01 41 98 37 98

Numéro de commission pari-
taire : 1009 S 07210
ISSN : 1961-6082

Fédération des finances CGT •
263, rue de Paris • Case 540 •
93514 MONTREUIL CEDEX
Tél : 01 48 18 82 21
Fax : 01 48 18 82 52
Courriel : finances@cgt.fr
Internet : www.finances.cgt.fr

Prix : 0.20 €

UNE FÉDÉRATION POUR PLUS DE PROGRÈS SOCIAL.



Édito

AGISSONS ENSEMBLE POUR L'AVENIR DE NOS RETRAITES !

L'avenir des régimes de retraite est au cœur de l'agenda social et politique. Tout confirme le besoin pour le mouvement syndical d'être encore plus offensif sur cet enjeu revendicatif majeur.

Les orientations de la Présidence de la République, du Gouvernement, de sa majorité parlementaire, comme du Medef, sont sur la table.

Il s'agirait de mettre en place un système de retraite construit sur trois piliers :

- Un pilier obligatoire qui serait composé de la retraite de base et des complémentaires, le tout et au mieux, à taux de cotisation constant. Dès lors, le taux de remplacement reculerait en proportion de l'augmentation du nombre des retraités.
- Un pilier optionnel, fondé sur l'épargne individuelle ou collective, qui monterait progressivement en puissance et qui serait fortement inégalitaire puisqu'il dépendrait des capacités d'épargne des actifs.

■ Le cumul emploi / retraite qui serait contraint et généralisé du fait de l'effondrement du système collectif des droits et garanties. Ainsi, pour pouvoir vivre, des millions de personnes devraient cumuler retraite et petits boulots.

Dans un tel contexte, à l'image des travaux réalisés par le Conseil d'Orientation des Retraites (COR), plusieurs préconisations sont formulées :

- Il faudrait continuer et même amplifier l'allongement de la durée de cotisation : quarante et un ans en 2012, quarante deux ans en 2020.
- Il faudrait effacer les repères des soixante ans (âge ouvrant droit au départ à la retraite) et des soixante cinq ans (âge permettant d'acquérir une retraite de base de la sécurité sociale, sans décote).

Fondamentalement, il s'agit de diminuer toujours plus la part des richesses consacrée au financement de la protection sociale et plus particulièrement des régimes de retraite, il s'agit de travailler toujours plus, plus longtemps, pour gagner moins.

Les réformes initiées, celles envisagées aujourd'hui sont toujours pré-

sentées comme étant inéluctables et effectuées au nom de l'équité. Il n'y aurait aucune alternative possible du fait notamment de contraintes budgétaires et financières.

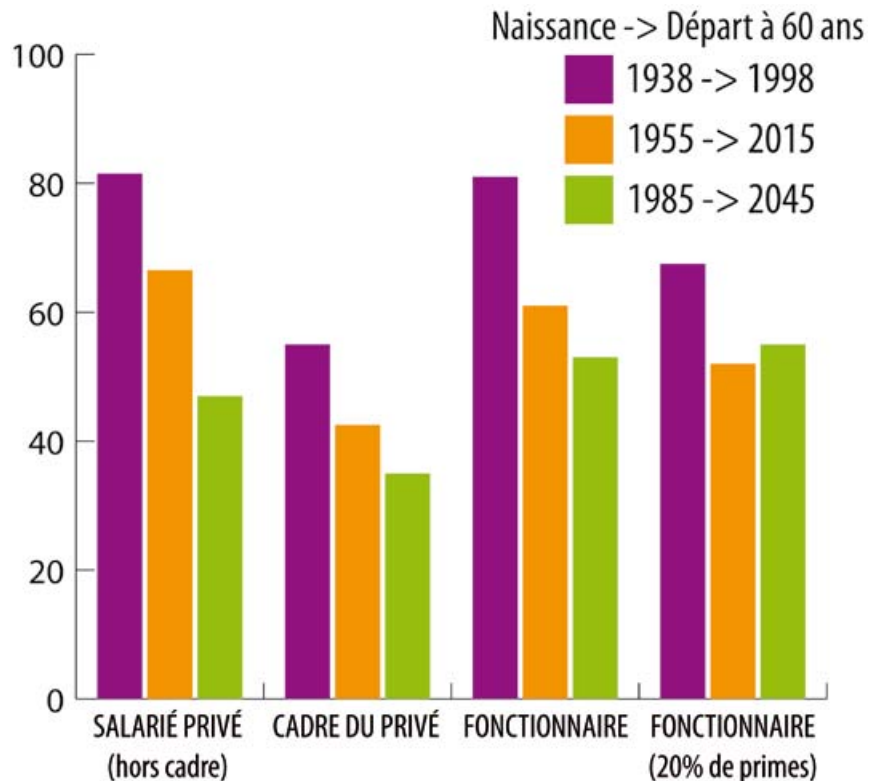
Pour la CGT, il est nécessaire de replacer la bataille pour une autre réforme des régimes de retraite au cœur d'une exigence d'appropriation toujours plus grande, à défaut d'être totale, des richesses et de la valeur ajoutée produite par le monde du travail afin de financer la protection sociale mais aussi permettre aux êtres humains de disposer du plus grand temps libre possible en se dégageant en tant que travailleur salarié du lien de subordination au capital.

Il nous faut donc démontrer et convaincre le plus grand nombre possible de salariés et de retraités que d'autres choix sont possibles.

C'est pourquoi la CGT formule et met en débat toute une série de propositions et de revendications qui ont notamment pour objet de :

- préserver le niveau des retraites avec un taux de remplacement d'au moins 75 % des rémunérations versées ;
- garantir et consolider la retraite à 60 ans ;
- faire reconnaître la pénibilité du travail par un droit anticipé au départ à la retraite ;
- définir un nouveau mode de calcul des droits dès lors que le seul retour de tous les salariés à 37,5 annuités ne peut permettre de garantir le droit au départ à la retraite à 60 ans ;
- assurer et dégager de nouvelles sources de financement par l'instauration d'une société du plein emploi, la révision des exonérations multiples et diverses de cotisations, l'imposition de l'ensemble des revenus, la taxation des actifs et produits financiers, la réforme de la cotisation patronale.

Autant de mesures qui s'inscrivent aussi dans notre bataille visant à mettre fin aux inégalités qui existent entre les femmes et les hommes mais



Dégradation programmée du taux de remplacement net pour une retraite à 60 ans

aussi au développement d'un système solidaire entre les générations et plus particulièrement les plus jeunes.

Ces propositions sont constitutives d'un socle revendicatif interprofessionnel sur lequel il nous faut mener bataille en y intégrant les enjeux spécifiques Fonction publique et Finances.

Pour réussir une telle bataille, la fédération a décidé de publier un numéro spécial du journal fédéral entièrement dédié aux analyses, aux propositions et aux revendications portées par la CGT.

Il s'agit de mettre à disposition des adhérents et militants de la fédération des Finances CGT et de ses syndicats un outil au service du nécessaire débat pour une réforme progressiste des régimes de retraite.

Dans le même temps, la fédération des Finances CGT a décidé de proposer aux autres fédérations syndicales de Bercy de construire ensemble

des analyses, des propositions et des revendications communes sur cet enjeu revendicatif majeur.

Il s'agira aussi de proposer à ces fédérations de nous engager ensemble dans les processus de luttes qui seront initiés dans les prochains jours et les prochaines semaines.

Nous appelons nos adhérents, nos militants, à Bercy comme dans les établissements financiers du secteur semi-public, à prendre toute leur part dans la construction et l'amplification de l'action pour imposer une autre réforme.

Ps : la rédaction du journal remercie plus particulièrement Jean-Christophe Le DUGOU (Confédération), Jean-Louis BUTOUR (UGFF-CGT), André NARRITSENS (Institut d'Histoire Sociale de la CGT), pour l'aide précieuse apportée dans la réalisation de ce numéro spécial du journal de la Fédération.

■ HISTOIRE

Retour sur l'histoire des retraites

Le mot de retraite, employé depuis des siècles, a d'abord désigné l'action de se retirer d'un lieu dans un autre. Ultérieurement, « retraite » désignera l'action de se retirer de la vie active et l'état de celui qui a le droit à une pension, autrement dit à une allocation versée en récompense de services rendus. L'association des termes donnera « pension de retraite », une expression qui aujourd'hui a cédé la place à « retraite », désignant l'une et l'autre.

Avant la création des systèmes de retraites, les personnes âgées appartenant aux catégories populaires étaient très misérables. Elles étaient accueillies par les familles, lorsqu'elles le pouvaient, ou par des hospices. Les salariés modestes travaillaient le plus longtemps possible et la mortalité frappait tôt.

La notion moderne de retraite n'apparaît guère avant le XIX^e siècle. En France, parmi les plus anciens systèmes de pension, on retrouve le régime de la marine militaire, institué par Colbert en 1670. Les fermiers généraux, qui collectent l'impôt indirect pour le compte de l'État, mettent en place en 1768 un régime de pension afin de conserver durablement leurs employés.

Au début du XIX^e siècle, des fonctionnaires créent des caisses de retraites alimentées par une retenue sur les traitements et surveillées par le gouvernement. Chaque ministère se verra ensuite ouvrir un crédit supplémentaire pour payer les pensions des caisses en difficulté.

C'est la loi du 9 juin 1853 qui dotera les fonctionnaires d'un régime général des retraites. Cette loi n'accorde le droit à pension qu'aux agents de l'État ou assimilés. Elle écarte les agents rémunérés par les fonds départementaux ou communaux.

Les employés de la Banque de France



Manifestation pour la retraite à 60 ans, 1er décembre 1971, Place Royale, Nantes.

bénéficieront de la création d'une caisse de retraites en 1806 et ceux de l'imprimerie nationale en 1824.

Lors de la révolution industrielle du XIX^e siècle, le besoin de retraites va grandissant. Pour recruter et stabiliser leurs personnels, des grandes entreprises (minières, ferroviaires, ...) vont mettre en place des régimes de retraites pour leurs salariés. Cependant, les prestations sont incertaines et concernent souvent une minorité de salariés. Sous la pression ouvrière, l'État va devoir intervenir.

En 1910, une loi est adoptée fondant les « retraites ouvrières et paysannes » qui finiront par toucher 3 des 8 millions de salariés. Elles seront cependant vivement critiquées en particulier par la CGT qui les qualifiera de « retraites pour les morts », l'âge de la retraite étant fixé à 65 ans alors que l'espérance de vie est de 50 ans. De plus, les pensions versées seront faibles.

Entre les deux guerres, la France se dote d'un système ambigu d'assu-

rances sociales. Il ne s'appliquera pas à tous les salariés, ses ressources sont restreintes et ses prestations insuffisantes. En théorie, la pension était de 40% du salaire annuel de base. Elle était, de plus, fortement réduite pour ceux étant rentrés dans le système après leurs 30 ans. L'échec complet de ce système entraînera sa liquidation en 1941.

Ce n'est qu'en 1945, avec la création de la sécurité sociale, qu'apparaît le système actuel de retraite par répartition. Il repose sur la solidarité intergénérationnelle. Ce sont les salariés actifs qui financent les pensions des générations précédentes, en retraite.

Ce rapide retour sur l'histoire des retraites montre une grande diversité de situations. La mise en place de systèmes fondés sur la répartition témoigne d'un choix de société qu'il convient de défendre. ■

Pour aller plus loin, se reporter à J. Magniadas « L'histoire des retraites contre-dit Sarkozy ». Cahiers de l'IHS-CGT n°104 de janvier 2008.

■ INTERVIEW

Jean-Christophe LE DUIGOU

Une nouvelle fois, nos systèmes de retraites font l'objet d'attaques importantes et régressives sans apporter de réponse durable à leur financement. Pourtant, une autre réforme progressiste des systèmes de retraites est possible. C'est ce que propose la CGT, comme le montrent les réponses apportées à nos questions par Jean-Christophe Le Duigou, secrétaire de la CGT.

Quel bilan peut-on tirer des réformes Balladur de 1993 et Fillon de 2003 ?

JCLD. Ces deux premières réformes vont dans le même sens. Il s'agit de faire baisser très rapidement le niveau des retraites. Cela a été acquis dans le privé par un passage de la durée de cotisation à 40 ans, un allongement de la période de référence pour le calcul de la retraite de 10 à 25 ans et surtout une désindexation des retraites sur les salaires. La réforme Fillon de 2003 a repris les mêmes recettes et a abouti aux mêmes résultats. La perception des conséquences de ces réformes n'est cependant venue que progressivement au fur et à mesure de l'effet concret sur les salariés. On peut dire désormais que ces réformes conduisent à une baisse de près de 20% du niveau relatif des retraites. L'effet est plus important encore pour le privé. En fait, cela met en cause le pacte intergénérationnel puisqu'en réduisant la perspective à long terme du niveau des retraites on désincite les jeunes à rentrer dans un système qui leur est déjà plus difficile d'accès en raison de l'âge d'entrée dans l'emploi. C'est donc le principe de la répartition qui est fragilisé.

Quels sont les objectifs poursuivis par le gouvernement et le patronat ?

JCLD. Les objectifs sont de deux ordres. D'une part, il s'agit de faire face au doublement du nombre de retraités en l'espace de 15 ans



Photo Le Peuple

sans demander un euro de plus aux entreprises. Tout cela au nom de la concurrence et de la préservation des profits. D'autre part, les institutions financières comme les banques et les assurances souhaitent voir s'ouvrir un large espace pour leurs produits de capitalisation.

Du fait d'un bon système de retraite qui s'est progressivement mis en place de 1945 à 1975, l'espace pour l'épargne individuelle ou collective dédiée à la retraite a été beaucoup

moins grand en France que dans d'autres pays. Les difficultés spécifiques de l'AGIRC ⁽¹⁾ pour les cadres du privé, des taux de remplacement en baisse pour les catégories employés et cadres de la Fonction publique, offrent des opportunités pour la pénétration de produits d'épargne. Avec beaucoup d'illusions sur les montants futurs des rentes qui seront servies. Les fonctionnaires ont fait l'expérience avec une caisse comme la MRIFEN ⁽²⁾ !

(1) AGIRC : régime de retraite complémentaire des cadres du secteur privé

(2) MRIFEN : Mutuelles Retraite des Instituteurs et Fonctionnaires de l'Éducation Nationale

LA RETRAITE AU FÉMININ

En 2004, les femmes retraitées âgées de soixante ans et plus percevaient en moyenne une retraite totale brute de 1007 euros par mois. Elle était inférieure de 38% à celle des hommes, qui s'élevait à 1622 euros. L'écart est de l'ordre de 25% dans la fonction publique.

Ces niveaux de retraite plus faibles pour les femmes en font les principales concernées par les minima de pension. 61% des bénéficiaires du minimum de vieillesse sont des femmes.

Les écarts tendent à se réduire. Pourtant, en 2040, les femmes retraitées âgées de 65 à 69 ans devraient percevoir une retraite inférieure de 29% à celle des hommes.

Les principales sources d'inégalités proviennent :

- des écarts dès le début de l'activité entre hommes et femmes ;
- des écarts de taux d'activité, tout au long de la carrière ;
- les femmes sont plus fortement touchées par le chômage, la précarité et les emplois atypiques ;
- des écarts de salaires entre les sexes d'autant plus grands que les salaires sont élevés.

Au delà de la résorption des inégalités tout au long de la carrière, c'est la question de la reproduction voire l'accentuation de ces inégalités dans la retraite qui est posée. Des dispositifs ont été mis en place pour en atténuer les effets tel que la majoration ou la bonification pour enfants (2 ans dans le privé et 1 an dans la fonction publique). Seulement, loin de poursuivre cette voie, les dernières réformes, en réduisant ces mécanismes de redistribution, contribuent à creuser un peu plus les inégalités en pénalisant ainsi durement les femmes.

Pourquoi maintenir et développer un système de retraite fondé sur la répartition ?

JCLD. Nous sommes attachés à ce système de répartition qui nous paraît le plus à même d'affronter tant l'évolution démographique que les vicissitudes de la conjoncture économique. La répartition est, en effet, un système souple et adaptable. C'est aussi un système solidaire dans la mesure où il compense un certain nombre d'inégalités qui ont pu se creuser pendant la carrière du salarié. S'il reste un système contributif, il corrige partiellement ces injustices. Économiquement, il est ce que les experts appellent « un stabilisateur automatique » et encaisse les aléas de la conjoncture.

Comment la Cgt propose de traiter le problème des inégalités ?

JCLD. Il y a en réalité plusieurs problèmes différents. Le 1^{er} d'entre eux a trait aux différences d'espérance de vie liées au travail. À 60 ans, il y a 7 ans de différence d'espérance de vie entre un ouvrier et un cadre supérieur. La Cgt se bat depuis 30 ans pour obtenir un départ anticipé à la retraite proportionnel à la durée d'exposition à un certain nombre de pénibilités.

L'inégalité est aussi entre hommes et femmes. Les aléas de carrière, la précarité, la déqualification sont des phénomènes qui affectent plus particulièrement les salariées. Nous sommes pour le maintien et l'amélioration des correctifs existants qui visent à compenser les inégalités subies au travail.

À ces deux premières inégalités il faut ajouter la difficulté pour les jeunes salariés à l'entrée dans l'emploi.

La Cgt propose de tenir compte dans la durée des cotisations des périodes d'apprentissage, de formation et de recherche d'un premier emploi. Ce serait une manière d'intégrer

les jeunes plus rapidement dans le système de retraite par répartition.

Est-il encore possible de financer les différents régimes de retraite tout en les améliorant ?

JCLD. Évidemment, il y a un problème de financement ! Depuis 3 ans, nous sommes passés de 500 000 départs à la retraite par an à 750 000 en 2007. Cela représente bien un besoin supplémentaire de financement qui doit être prélevé sur le volume global de richesses créées. En même temps, ce n'est pas une question insurmontable. La part des retraites dans le PIB représente 12%. Il faudrait que cette part passe à 18% à horizon 2025.

Les entreprises doivent bien sûr être sollicitées. Elles ont la responsabilité de financer la retraite de leurs anciens salariés. Ajoutons que le financement des retraites n'est pas une charge à fonds perdus puisque la quasi-totalité de ces montants est immédiatement dépensée et recyclée dans le circuit économique sous forme d'achats de biens et de services par les retraités.

Pourquoi maintenir les régimes spéciaux de retraite et plus particulièrement celui de la Fonction publique ?

JCLD. La Cgt est sur le principe favorable à un régime unique. Cependant, cet objectif n'est pas aujourd'hui atteignable sinon au risque de voir aligné le niveau des pensions sur le système le moins favorable.

Il faut bien sûr une égalité de tous vis-à-vis de la retraite, ce qui peut être atteint par un socle commun de droits et de garanties applicables quel que soit le régime. Une rénovation du système de compensation entre régimes permettrait d'assurer cette égalité. Le régime de la Fonction publique a donc toute raison de

perdurer et d'être amélioré.

Comment analyses-tu le projet de mise en place d'une caisse de retraite pour les fonctionnaires ?

JCLD. En soi, la création d'une caisse de retraite n'est pas une régression. Elle existe depuis la Libération pour les agents publics, territoriaux et de santé sous forme de la CNRACL. Mais, en l'occurrence, le projet de constitution aujourd'hui d'une caisse de retraite pour les fonctionnaires signifierait clairement que le gouvernement veut changer le système de retraite applicable aux fonctionnaires. Cela remettrait en cause le statut de la Fonction publique.

Comment et avec qui mener bataille pour conserver et améliorer le système de retraite par répartition ?

JCLD. Il faut tirer les leçons des expériences passées. Jusqu'à présent les gouvernements ont réussi à diviser les salariés. D'abord, en 1993, en

prétendant n'agir que sur les retraites du secteur privé. Puis, en 2003, en arguant du fait que n'auraient été concernés que les fonctionnaires. Enfin, en isolant les salariés des régimes spéciaux à l'automne 2007. Il est clair qu'aujourd'hui l'ensemble des salariés sont dans la même situation vis-à-vis des réformes qu'entend prolonger le gouvernement (allongement de la durée de cotisation, maintien de la désindexation sur les salaires, maintien de la décote).

Il faut donc une réaction unitaire et unifiée de l'ensemble des salariés et de leurs organisations syndicales. La Cgt aurait souhaitée que dès le 29 mars, cette unité puisse s'exprimer. Cela n'a pas été possible. À ce stade, il faut construire des rendez-vous unitaires pour le mois de mai prochain à commencer par un très fort 1er mai centré sur les problèmes du pouvoir d'achat et de la retraite. Nous avons maintenant moins de 100 jours pour nous opposer aux projets gouvernementaux et faire prévaloir des choix qui s'écartent de la logique des deux premières vagues de réformes. ■

QUELLE PLACE POUR LES JEUNES ?

Pour les générations les plus jeunes, la question de la retraite paraît bien éloignée, et ce à plusieurs titres. Certains s'interrogent même quant à savoir s'ils toucheront un jour une retraite. L'allongement de la durée de cotisation, le recul de l'entrée dans un emploi stable (moyenne de 27 ans), la baisse régulière du niveau de pension sont autant d'éléments qui plaident en ce sens.

De plus, la pression sur les jeunes est forte de la part du gouvernement, des banques, etc pour leur imposer l'idée que leur avenir ne passera que par la capitalisation. Pourtant les exemples sont nombreux où des salariés, à l'étranger, ont perdu leur épargne au moment de faire valoir leurs droits (Enron, ...). De plus, le pouvoir d'achat baissant, il est de plus en plus difficile d'épargner pour ses vieux jours.

C'est donc bien du côté de la solidarité intergénérationnelle qu'il faut chercher la solution. Et si le problème actuel de financement est réel, les solutions pour le régler existent bien. Encore faut-il faire les choix de société qui le permettent. En 1945, c'est bien dans une France affaiblie par la guerre que la Sécurité sociale et donc notre régime de retraite ont été mis en place.

La mobilisation des jeunes aujourd'hui dans la bataille des retraites est importante. Elle ne doit cependant pas simplement servir à garantir aux plus âgés des conditions de vie décentes. Bien plus largement, ils nous faut, tous ensemble, défendre et consolider notre système de retraites pour que les générations à venir puissent en bénéficier dignement à leur tour.



■ FONCTION PUBLIQUE

Quelles retraites ?

L'UNIVERS DE LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES

Il y avait en France 5,1 millions de fonctionnaires sur 24,7 millions d'emplois au 31 décembre 2004. 2,5 millions sont des agents de l'État ; 1,6 millions des territoriaux et 1 million des hospitaliers.

Tous ne sont pas des fonctionnaires titulaires au sens du Statut général. 4,1 millions sont « fonctionnaires », 900 000 sont non-titulaires et 60 000 sont « ouvriers de l'État »

Différents régimes de retraite.

Les fonctionnaires de l'État, 1,8 million de civils et 350 000 militaires, dépendent du « régime des pensions civiles et militaires de l'État ». Ce régime compte 2,5 millions de pensionnés en 2005 et se caractérise par l'absence de caisse. Les pensions sont, comme les traitements des actifs, directement payées dans le cadre du budget annuel de l'État.

Les fonctionnaires territoriaux (1,2 million) et hospitaliers (765 000) dépendent de la Caisse Nationale de Retraite des Collectivités Locales (CNRACL) qui concerne 1,8 million de pensionnés. Les 60 000 ouvriers de l'État dépendent d'une caisse particulière : le Fond Spécial des Pensions des Ouvriers des Établissements Industriels de l'État (FSPOEIE) qui concerne 108 000 pensionnés. Quant aux 900 000 agents « non-titulaires », ils dépendent du régime général et donc de la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) pour leur retraite de base et de l'IR-CANTEC pour leur régime complémentaire (Institution de Retraite des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques).

Les primes et la retraite

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la Loi Fillon au 1er janvier 2004, les fonctionnaires titulaires n'avaient pas de régime complémentaire. Le calcul de la « pension » était effectué sur le dernier traitement sans plafonnement. Il était censé assurer un taux de remplacement de 75 % pour une carrière complète.

Les primes n'étaient pas prises en compte dans le calcul alors qu'elles représentent 22 % du traitement brut de base, en moyenne, dans la Fonction publique d'État. Le taux de remplacement réel chute donc, en moyenne, à 61,5 % pour une carrière complète.

À la revendication syndicale de réforme de la grille avec intégration des régimes indemnitaires –et donc prise en compte des primes dans l'assiette de la pension– le gouvernement a répondu, avec la loi Fillon, par la création d'un régime complémentaire assis sur les seules primes. Il s'agit du Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP). Ce n'est rien moins que le premier fonds de pension obligatoire mis en place pour des salariés en France (voir plus loin).

LES DÉGÂTS DE LA RÉFORME FILLON

L'allongement de la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein.

Des 150 trimestres nécessaires en 2003 (37,5 annuités), nous en sommes à 158 en 2007.

La loi prévoit 160 trimestres en 2008 (soit 10 trimestres de plus en seulement 4 années !) et 164 trimestres sont envisagés en 2012 (soit 41 annuités).

La mise en place de la décote.

Appliquée depuis le 1^{er} janvier 2006, la décote connaît une progression constante jusqu'en 2015. Le « coefficient de minoration » (selon les termes de la loi) fixé à 0,125 % par trimestre manquant en 2006 va progresser jusqu'à 1,25 % en 2015. Une particularité de la Fonction publique de l'État réside dans la forte proportion de cadres, 51 % en comptant les enseignants, et donc un âge d'entrée en activité avancé avec des risques élevés de décote.

Les premiers impacts de la réforme se font déjà sentir

Malgré la courte période (moins de trois années depuis la mise en œuvre des principales décisions au 1^{er} janvier 2004), les effets de la réforme sont déjà particulièrement sensibles dans la Fonction publique de l'État. On constate un allongement de la durée moyenne des services effectifs, un recul de l'âge moyen du départ avec, dans le même temps, une diminution du niveau des pensions. (voir tableau ci-contre).

Des mesures ciblées

À ces deux mécanismes concernant tous les fonctionnaires, se sont ajoutées de multiples mesures visant des catégories plus précises d'agents.

■ Les mères de famille, avec la suppression de la bonification pour enfants à compter du 1er janvier 2004. Les enfants nés à partir de cette date n'apporteront plus que deux trimestres de durée d'assurance au lieu d'une année de bonification comptant pour la liquidation et augmentant le niveau de la pension. À remarquer que cette situation nouvelle est bien plus restrictive que dans le régime général où un enfant

compte pour huit trimestres de durée d'assurance.

- Les agents en fin de carrière avec la suppression du Congé de Fin d'Activité et la réforme de la Cessation Progressive d'Activité qui rend cette dernière quasiment sans intérêt.

- Les fonctionnaires percevant les plus bas salaires, en majorité des femmes, qui sont victimes de la réforme du minimum garanti. En effet, tous les fonctionnaires partant en retraite avec le minimum garanti vont percevoir, pour les départs intervenant jusqu'en 2013, une pension inférieure à celle qu'ils auraient touchée avec le système antérieur

LE RÉGIME ADDITIONNEL

« La retraite additionnelle de la Fonction publique est le premier fonds de pension dédié aux fonctionnaires. »

C'est ainsi que le Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP) se présente lui-même.

C'est, rappelons-le, un régime complémentaire, obligatoire, par capitalisation avec cotisation payée pour moitié par l'employeur.

Le fait qu'un tel régime soit imposé aux fonctionnaires est particulièrement significatif. En effet, le gouvernement veut montrer l'exemple et prouver que si un tel mécanisme peut être appliqué à ses salariés, il peut être généralisé.

Un régime par capitalisation à cotisation définie

La cotisation, assise exclusivement sur les primes, permet l'achat de points dont les valeurs d'acquisition et de service sont fixées chaque année. La masse des cotisations recueillies est placée sur les marchés financiers et doit permettre le versement, au moment de la retraite, d'une rente proportionnelle à la masse des points

accumulés. Aujourd'hui, 4,3 millions de fonctionnaires apportent leurs cotisations chaque année (soit 1,4 milliard d'euros), pour 60 000 bénéficiaires. On voit avec quelle rapidité va se constituer une énorme réserve financière en raison de la différence entre le nombre de cotisants et celui des bénéficiaires (l'équilibre du régime est prévu après une montée en charge de 40 ans).

TAUX DE REMPLACEMENT				
	Durée moyenne des services effectifs	Age moyen de départ en retraite	Taux de remplacement moyen	
			pensions sans surcote	y compris pensions avec surcote
2003	32 ans 5 mois	57 ans 3 mois	68,39 %	
2004	32 ans 10 mois	57 ans 7 mois	67,75 %	67,91 %
2005	32 ans 6 mois	57 ans 8 mois	67,18 %	67,56 %
2006	33 ans	58 ans 1 mois	--	--

Taux de remplacement : taux en % de la première pension nette rapportée au dernier traitement net. Source : 4^e rapport du COR

L'intérêt pour l'État employeur

Payer les fonctionnaires sous forme de primes, cela :

- permet de se dispenser du respect de certaines règles statutaires, les indemnités étant de plus en plus individualisées, incontrôlables, sans transparence, sans voies de recours ;
- permet aussi de ne pas répondre aux demandes de requalifications et d'amélioration des carrières ;
- coûte beaucoup moins cher (tous les agents ne perçoivent pas de primes, pas tous au même niveau et dont beaucoup sont momentanées).

Un fonctionnement fausement paritaire

Autre particularité du RAFP, son conseil d'administration n'est ni paritaire (7 représentants des personnels sur 17 membres), ni respectueux de la représentativité syndicale. Chacune des 7 fédérations considérée comme représentatives dispose d'un siège

au conseil d'administration, que ce soit pour la première d'entre elles (la CGT avec 23,4 %) comme pour la septième (la CGC avec 2,3 %) !

La bataille syndicale

La mise en place du RAFP, imposée par la loi Fillon, est bien à l'opposé de la revendication d'intégration des primes dans la grille indiciaire pour une prise en compte dans le calcul des pensions.

La CGT revendique la mise en extinction, dès que possible, de ce fonds de pension.

Pour l'heure, ses représentants au conseil d'administration ont un double mandat : d'une part défendre le pouvoir d'achat de cette partie du salaire socialisé des fonctionnaires et d'autre part défendre les salariés dans leur ensemble.

Les administrateurs CGT ont ainsi entrepris

un combat sans relâche pour qu'à minima les investissements soient les plus « socialement responsables » possibles en imposant une charte en ce sens.

LE COMPTE D'AFFECTATION SPÉCIALE DES PENSIONS

Il faut rappeler que les pensions des fonctionnaires de l'État ne sont pas gérées par le biais d'une caisse de retraite. La gestion des pensions, comme celle des traitements des actifs, est intégrée dans l'exécution du budget annuel de l'État.

Au motif officiel qu'il était difficile d'identifier et d'individualiser « l'effort de l'État employeur » en matière de retraite, la LOLF et la loi de réforme des retraites ont imposé la création, à partir du budget 2006, d'un « compte d'affectation spéciale » pour les pensions.

Le niveau de ce compte est fixé à

posteriori, à partir de la totalisation des sommes budgétaires nécessaires pour couvrir ce qui entre statutairement dans le compte retraites des fonctionnaires civils et militaires.

Sachant que la cotisation du fonctionnaire (part du salarié) est établie à 7,85 %, on calcule, sur le total du coût des retraites, la proportion sur la masse salariale brute qui revient à l'État employeur. C'est donc une résultante.

Le taux varie chaque année et, compte tenu de la dégradation du rapport cotisants/pensionnés due aux suppressions d'effectifs, il augmente régulièrement. Il est aujourd'hui de 50 %.

UNE CAISSE DE RETRAITE POUR LES FONCTIONNAIRES D'ÉTAT ?

Du point de vue des fonctionnaires, cela constituerait une attaque supplémentaire contre les mécanismes statutaires. Aux obligations imposées aux fonctionnaires par le statut, répondent des garanties, en particulier en matière de rémunération, tant en activité qu'en position de retraite.

Du point de vue des citoyens et notamment des autres salariés, il s'agirait d'une étape supplémentaire d'une dangereuse financiarisation de l'économie.

Une caisse serait un échelon intermédiaire, représentant un coût supplémentaire n'existant pas aujourd'hui. Qui peut croire que ce genre « d'investissement » n'a pas pour but de procurer à terme, du point de vue de l'employeur public, une baisse des garanties et du niveau des pensions ? L'indexation des pensions sur les prix et non plus sur les traitements des actifs décidée avec la loi Fillon, a déjà constitué une première étape de séparation entre la gestion des pensions et celle des traitements, la création d'une caisse en serait une seconde, bien plus grave.

Et ce qui se profile derrière, c'est bien

le transfert vers la capitalisation. Les représentants de la finance, qui ne sont pas sans quelque influence sur l'actuel gouvernement renforcent, à chaque fois qu'ils le peuvent, les outils leur permettant de maîtriser au plus près le retour de la valeur ajoutée dans le champ du profit, au dépens des salaires (et des retraites). Rappelons-nous : à la revendication de la CGT d'intégrer les primes dans la grille indiciaire, les artisans de la réforme de 2003 ont répondu par le Régime Additionnel (RAFP). C'est-à-dire par la mise en place du premier régime de retraite obligatoire de salariés par capitalisation en France ! Quel but poursuivaient le gouvernement et sa majorité ? La création d'un énorme fond de capitalisation permettant de mobiliser des crédits considérables à la disposition des « places boursières », dans le droit fil

d'une politique entreprise au milieu des années 1980.

Imaginons les appétits ouverts par les sommes que représente une caisse de la Fonction publique de l'État (plus de 40,6 milliards d'euros) surtout si on lui impose – comme le gouvernement s'efforce de le faire à l'IRCANTEC –, ne serait ce qu'un « provisionnement » sur plusieurs années !

Instrument de remise en cause de la construction statutaire de la Fonction publique, outil permettant de coordonner, avec les autres régimes, l'abaissement programmé du taux de remplacement des retraites de tous les salariés, et enfin, étape supplémentaire dans la financiarisation de l'économie, la création d'une caisse de retraite des fonctionnaires de l'État ne servirait les intérêts d'aucun citoyen ni d'aucun salarié. ■

LA RETRAITE EN FRANCE

Répartition, solidarité des générations et des professions

	RÉGIMES DE BASE	RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES OBLIGATOIRES
Salariés	MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE 78 caisses départementales	ARRCO 39 institutions 17 740 000 cotisants 10 670 000 retraités *
	Ouvriers et employés de l'agriculture	
	Cadres de l'agriculture	CRPN 27 000 cotisants, 14 000 retraités *
	Cadres de l'industrie, du commerce et des services	
	Ouvriers et employés de l'industrie, du commerce et des services	RÉGIME DES AGENTS DE L'ÉTAT (RÈGLE PAR LE CODE DES PENSIONS CIVILES ET MILITAIRES) 2 465 000 cotisants, 1 741 000 retraités *
	Salariés d'entreprises à statut particulier	
	Salariés non titulaires du secteur public et para-public	RÉGIME DE RETRAITE ADDITIONNEL DE LA FONCTION PUBLIC (au 1/1/2005)
	Fonctionnaires civils et militaires	
	Agents de la fonction publique territoriale et hospitalière	MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE 78 caisses départementales 622 000 cotisants 1 910 000 retraités *
	Autres secteurs (public, parapublic et divers)	
Non salariés	Exploitants agricoles	AVA 32 caisses interprofessionnelles + 2 caisses nat. professionnelles (maîtres de boulangerie, coiffeurs) 547 000 cotisants, 819 000 retraités *
	Commerçants et industriels	
	Artisans	RSI Régime Social des Indépendants

Chiffres 2004
* dont réversions

■ BANQUE DE FRANCE Quel régime de retraite ?

Le régime de retraites de la fonction publique n'est pas le seul régime spécial dans le champ de la fédération des Finances CGT. Les treize mille agents de la Banque de France disposent également d'un régime particulier qui a été réformé en 2007.

Il s'agit d'un régime spécial, financièrement autonome, qui fonctionne, théoriquement, sur le principe de la capitalisation. Les pensions sont financées par les revenus du capital d'une caisse de réserve alimentée par les cotisations des salariés et des dotations de la Banque de France prises sur ses bénéficiaires. Dans les faits, l'évolution du rapport entre retraités et actifs rend insuffisant ce mode de financement. Le complément, substantiel, est assuré par la Banque. En contrepartie, elle ne paie pas de cotisations employeur.

Pour les agents, le régime est analogue à celui des fonctionnaires (annuités, calcul de la pension...).

Comme les autres entreprises publiques, la Banque de France était restée en dehors du champ d'application de la loi Fillon. Mais dès la mi-2005, invoquant la nécessité de parvenir à un équilibre financier, de consolider juridiquement certains compléments de pension et de rétablir l'« équité » à l'égard des autres salariés, le gouverneur de la Banque proposa une réforme du régime. Son projet consistait à maintenir un régime spécifique mais à en aligner les conditions sur celui, réformé, de la fonction publique.

À l'initiative de la CGT, un front intersyndical s'est constitué autour de l'exigence de réelles négociations et de trois revendications essentielles :

- des engagements de l'État sur la pérennité du financement,
- la neutralité de la réforme en termes de pouvoir d'achat des actifs et des retraités,
- le maintien des droits des agents



avec la prise en compte des travaux pénibles, des années d'études, du temps partiel et des carrières longues.

Plusieurs actions unitaires très fortes ont eu lieu pendant l'automne 2005, allant jusqu'à une grève rassemblant 80% du personnel.

Cette mobilisation et les divergences entre le Gouverneur et le gouvernement sur le contenu même de la réforme ont bloqué le dossier pendant plus de six mois. Les discussions ont cependant repris à l'automne 2006.

Mais le contexte avait changé. Malgré les démentis officiels, la perspective d'une réforme de l'ensemble des régimes spéciaux de retraites devenait de plus en plus crédible.

Pour la CGT, cette nouvelle donne devait permettre d'améliorer le rapport de forces en favorisant une convergence des luttes. Les autres syndicats ont estimé qu'il serait dangereux d'aller vers un mouvement d'ensemble et qu'il valait mieux conclure rapidement au niveau de la

seule Banque de France. Après une nouvelle journée d'action fortement suivie, six syndicats sur sept ont donc finalement accepté de signer l'alignement des droits des agents de la Banque sur ceux des fonctionnaires : passage à 40 puis à 41 ans de cotisations pour une retraite à taux plein, instauration d'une décote, refus de prendre en compte la pénibilité de certains travaux... En outre, aucune garantie écrite n'a été obtenue de l'État quant à la pérennité du financement de la Caisse de réserve.

Restée seule à combattre ce projet, la CGT n'a pas réussi à empêcher sa mise en œuvre, à compter du 1er avril 2007. Le personnel a néanmoins renforcé sa confiance dans la CGT lors des dernières élections sociales, son score progressant de 23,1% à 25,2%. La CGT entend se servir du bilan des négociations à la SNCF, à la RATP et à EDF/GDF pour exiger la renégociation de certaines dispositions du régime de retraite de la Banque. ■

■ AMIANTE

Reconnaissance de la pénibilité au travail

La loi Fillon de 2003 a renvoyé aux partenaires sociaux (organisations syndicales et patronales), la responsabilité de négocier les conditions de départ en retraite des salariés exposés à la pénibilité. Pour la CGT, la pénibilité est constituée par toutes les expositions à des situations et des conditions de travail de nature à entraîner une usure prématurée et irréversible de la santé mise en évidence par différents facteurs (la réduction de l'espérance de vie avec ou sans incapacité, une morbidité plus élevée, atteintes à l'intégrité physique, mentale...). Il s'agit, pour toutes les organisations de la CGT de faire reconnaître et réparer la pénibilité au travail.

Inscrite au cœur de cette bataille, figure la nécessité de prévenir et de réparer les innombrables dégâts générés par l'amiante qui provoque, chaque année, plusieurs milliers de décès en France dans toutes les branches professionnelles.

C'est pourquoi la fédération des Finances CGT a, depuis plusieurs années maintenant, placé l'amiante au cœur de son activité revendicative. Ainsi nous avons obtenu la mise en place d'un groupe de travail ministériel entièrement dédié à l'amiante.

Parmi les revendications mises en avant par la CGT à Bercy, figure aujourd'hui la reconnaissance d'un droit au départ anticipé à la retraite pour les agents victimes de l'amiante.

Eric WOERTH vient de faire savoir qu'une réflexion sur l'extension éventuelle à la Fonction publique des dispositifs actuellement existants de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante pourrait être examinée dans les toutes prochaines semaines.

■ AUX FINANCES

Reconnaître la pénibilité !



Photo Patrice Leclerc

La CGT mène un combat dans le public, comme dans le privé, pour la reconnaissance de la pénibilité de certains emplois et sa traduction par un départ anticipé en retraite à taux plein. A Bercy, les agents de la branche surveillance des douanes ont obtenu, en 2003, la reconnaissance de la pénibilité de leurs fonctions à travers un système de bonification, suite au conflit mené en 2002.

Cette victoire est très importante.

En revanche, les conditions pratiques d'accès à la bonification sont totalement insatisfaisantes :

- nécessité d'exercer au moins 15 ans en surveillance pour commencer à ouvrir des droits ;
- maximum de bonification atteint au bout de 25 ans d'activité dans cette branche ;
- perte des droits si l'agent ne termine pas sa carrière dans l'administration : les différents systèmes de bonification du secteur public sont incompatibles entre eux malgré leurs similarités (un agent ayant exercé 14 ans en police ou dans l'administration pénitentiaire puis 14 ans en douane en surveillance ne bénéficie d'aucun des dispositifs

malgré 28 d'exercice de fonctions reconnues comme pénibles) ;

- cotisation retraite à hauteur de 10,35% (au lieu de 7,35%) sur une base élargie (traitement + indemnité de risque) sans garantie de bénéficier réellement de la bonification ;

- perte progressive des droits en cas de prolongement de l'activité après 58 ans, perte totale après 60 ans. Du fait de l'allongement de la durée de cotisation et de l'entrée de plus en plus tardive des agents dans l'administration, très peu d'agents pourront bénéficier du dispositif.

Des négociations doivent maintenant s'ouvrir pour obtenir :

- l'ouverture des droits à bonification dès le premier trimestre effectué en surveillance ;
- la suppression de la réduction des droits à bonification en cas de prolongement de l'activité au-delà de l'âge de 58 ans ;
- la conservation, pour l'agent, de l'intégralité de ses droits acquis en particulier s'il doit prolonger son activité au-delà de l'âge de 60 ans ou quitter la Douane avant l'âge de la retraite. ■

■ REPÈRES

1. Ce qui existe aujourd'hui

La construction de notre système de retraite s'est faite progressivement avec un objectif porteur de valeurs : progrès, solidarité, démocratie et transformation sociale.

La retraite a permis pendant de nombreuses années d'assurer un niveau de vie moyen des retraités à parité avec celui des actifs. La pauvreté chez les retraités a pu ainsi être massivement réduite. Des éléments de solidarité importants ont été introduits au fur et à mesure dans nos régimes de retraite avec l'objectif de réduction des inégalités (droits familiaux, périodes de maladie, de chômage...). Notre système de retraite avec différents régimes regroupe un ensemble de droits couvrant l'ensemble du salariat.

Mais les mesures et réformes successives depuis le milieu des années 80 ont programmé dans le temps une redoutable baisse du niveau des retraites à leur liquidation et tout au long de leur perception :

- désindexation des pensions de retraite par rapport aux salaires. L'effet négatif cumulé dans le temps est conséquent : perte de 20 % sur dix ans. Ce mode d'indexation rompt la solidarité entre actifs et retraités, les pensions des retraités n'étant plus de fait réellement revalorisées ;
- révision de tous les paramètres de calcul du montant de la retraite.

Cela a été d'abord appliqué dans le régime général avec le passage des dix meilleures années de salaire aux vingt-cinq meilleures et le passage de 37,5 annuités à 40 pour accéder au taux plein. La réforme de 2003 a confirmé cette logique et a étendu le passage de 37,5 annuités à 40 pour les fonctionnaires en 2008.

En 2012, le nombre d'annuités sera porté à 41 pour l'ensemble des salariés du privé et les fonctionnaires ; la réforme Fillon prévoit la poursuite

de cet allongement au moins jusqu'en 2020.

Seule une partie des régimes spéciaux de retraite conserve une durée d'assurance de 37,5 années et n'applique pas de décote, mais ils sont attaqués les uns après les autres dans une logique d'alignement par le bas (les régimes spéciaux hors fonction publique couvrent environ 5% des salariés).

Avec la baisse du montant des pensions la loi Fillon organise la réduction des éléments de solidarité de nos régimes et la promotion de sys-

tèmes de retraite par capitalisation. L'ensemble de ces éléments creuse les inégalités ; les salariés précaires, notamment les femmes, en sont particulièrement victimes.

Certains régimes de retraite (fonctionnaires, régimes spéciaux) ont reconnu les pénibilités liées à certaines professions et ont attribué le droit à des départs anticipés. En même temps nous savons que patronat et Pouvoirs publics veulent faire de 2008 un nouveau rendez-vous de régression pour tous les salariés quel que soit leur régime. ■

■ REPÈRES

2. La CGT propose

Le droit à une retraite pour tous les salariés, dès l'âge de 60 ans avec les moyens de vivre dignement.

Du fait des évolutions démographiques, maintenir un haut niveau de droits à la retraite nécessite :

- un accroissement de la part des richesses créées par le travail, consacrées à leur financement ;
- de renouveler le contrat entre les générations, garantissant, dans le cadre de la répartition, le droit à une retraite à taux plein pour tous les salariés dès 60 ans, avec un revenu de remplacement qui permette de vivre dignement ;
- un taux de remplacement au minimum de 75 % pour une carrière complète de travail doit être assuré quel que soit le régime de retraite et reposer sur l'ensemble de la rémunération ;
- aucune pension de retraite ne doit être inférieure au Smic ;
- l'évolution de la pension doit être indexée sur les salaires ;
- la décision du départ en retraite doit rester le choix individuel du salarié ;
- un droit au départ à taux plein anticipé en retraite pour les salariés ayant exercé des travaux pénibles et astreignants doit être reconnu dans tous les régimes ;
- le droit au départ à la retraite à taux plein, anticipé pour les personnes handicapées, doit être amélioré ;
- la garantie et la pérennisation du système solidaire de retraite fondé sur la répartition passe par le financement nécessaire à chaque régime.

■ REPÈRES

3. Les moyens pour y parvenir

La qualité de la vie en retraite dépend de la qualité de la vie au travail.

Le droit à la retraite doit être solidement articulé au droit au travail et au salaire ; il doit donc être en lien étroit avec la bataille revendicative sur la sécurité sociale professionnelle, l'emploi, les salaires et le bien être au travail.

MONTANT DE LA RETRAITE : REVOIR LES PARAMÈTRES DE CALCUL.

LES SALAIRES À RETENIR ET LA BASE DES DROITS :

- dans le régime général, le calcul de la pension doit se faire sur les dix meilleures années. Ce qui exclura une grande partie d'années de plus bas salaire, de précarité, chômage, maladie... ;
- dans la fonction publique : 75 % de la rémunération de fin de carrière ;
- pour l'ensemble des régimes :
 - l'indexation des salaires retenus pour le droit à retraite doit se faire sur l'évolution des salaires,
 - l'ensemble des rémunérations (toutes les primes, l'intéressement, la participation...) doit être soumis à cotisation et constituer des droits pour la retraite,
 - les périodes d'arrêts de travail pour maternité, accident de travail et maladie professionnelle doivent être considérées comme périodes travaillées avec la prise en compte du salaire qui aurait dû être versé,
 - pension de réversion à hauteur de 75 % de la ou des pensions du conjoint décédé sans condition d'âge,
 - la revalorisation des pensions doit se faire sur la même base que l'évolution des salaires. Cela permet d'assurer la solidarité inter-générationnelle en faisant profiter les retraités autant que les actifs



Photo Philippe Leroyer

des gains de productivité. C'est aussi le seul moyen d'empêcher un décrochage du niveau de vie des retraités.

LA DURÉE DE COTISATION

La durée de cotisation exigée pour percevoir le taux plein de pension doit tenir compte :

- de la réalité des durées d'activité professionnelle (actuellement celle-ci se situe en moyenne autour de 36 ans) ;
- des périodes d'études après 18 ans : celles-ci doivent être validées par une cotisation forfaitaire (comme pour l'Assurance maladie) ;
- des périodes de première recherche d'emploi : validation dès l'inscription à l'Anpe.

Ceci doit permettre à la grande majorité des salariés du public, comme du privé, d'obtenir une retraite à taux plein à 60 ans.

ÂGE DE LA RETRAITE

L'âge de 60 ans doit bien demeurer le repère collectif associé au droit à la retraite.

Mais la date de départ en retraite

doit rester le choix du salarié. Cela nécessite que soit assurée la garantie de l'emploi à tous les salariés (du public comme du privé).

Un véritable choix suppose également des revenus en activité comme en retraite corrects, et des conditions de travail décentes.

Les départs anticipés en retraite doivent être confortés ou reconnus dans chacun des régimes pour les salariés ayant été exposés aux conditions de travail pénibles, insalubres ou à risques, afin de tendre à l'égalité d'espérance de vie en retraite.

FINANCEMENT DE LA RETRAITE

Les repères revendicatifs sur le financement de la Protection sociale sont transversaux et concernent intégralement la retraite.

Ils sont à décliner pour l'ensemble des régimes de retraite ; en même temps doivent être abordées les mesures qui permettront le mieux d'assurer la solidarité à l'intérieur de chaque génération au travail.

La cotisation doit rester le fondement de notre système par répartition à la fois contributif et solidaire. ■

■ GLOSSAIRE

La terminologie de la Retraite



Photo Beauty Addict

ÂGE DE LA RETRAITE

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

ANNUITÉ

Dans le décompte d'une pension de retraite, équivalent d'une année de service.

CAPITALISATION

Système dans lequel les pensions de retraite sont financées grâce à l'épargne accumulée par les cotisants. Les cotisations versées par les actifs sont placées. Ces placements et leurs revenus sont utilisés pour payer les retraites.

DÉCOTE

Coefficient de minoration appliqué à une pension pour quelqu'un qui fait liquider sa retraite sans justifier des conditions requises pour bénéficier du taux plein.

INDEXATION

Règle de revalorisation de la pension. Cette règle de revalorisation peut être de suivre l'évolution des prix, l'évolution des salaires ou une valeur intermédiaire.

LIQUIDATION

La liquidation est l'arrêt de la situation pour le calcul des droits à la retraite. La date de liquidation détermine le point de départ de la pension, afin d'en obtenir le versement.

PENSION DE RÉVERSION

Une personne ayant cotisé à un régime de retraite perçoit une pension de retraite de « droit direct ». Une veuve ou un veuf peut recevoir une partie de la pension de son conjoint décédé : c'est une pension de réversion, dite aussi de « droit dérivé ».

POPULATION ACTIVE

Population qui occupe un emploi ou qui est à la recherche d'un emploi. La population active est nettement inférieure à la population en âge de travailler (20-60 ans), mais le taux d'activité progresse.

RÉPARTITION

La répartition est le système qui fonctionne en France. Il est fondé sur un contrat entre les générations.

Les actifs d'aujourd'hui payent les pensions des retraités d'aujourd'hui et ce sont les actifs de demain qui financeront à leur tour les retraites des actifs d'aujourd'hui.

REVALORISATION

Tous les ans les pensions de retraite peuvent être revalorisées (augmentées) afin de tenir compte de l'évolution des prix ou des salaires. On parle d'indexation pour désigner une règle générale de revalorisation.

SURCOTE

Majoration de la pension pour une personne liquidant sa retraite après le moment où elle peut prétendre au taux plein.

TAUX DE LIQUIDATION

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

TAUX DE REMPLACEMENT

Rapport entre le montant de la retraite et celui du dernier salaire.

TAUX PLEIN

Taux de liquidation de référence pour le calcul de la pension. Il s'applique au salaire de référence. Si la personne qui liquide sa retraite ne remplit pas les conditions d'âge ou de durée (65 ans ou 40 ans de cotisations entre 60 et 65 ans), la pension peut donner lieu à une décote. ■

■ RÉFÉRENCES

Où se documenter ?

- Site Internet de la confédération -> www.cgt.fr
- La VO spéciale retraites (bon de commande ci-contre)
- Site Internet de notre fédération -> www.finances.cgt.fr
- Rapports du Conseil d'Orientation des Retraites -> www.cor-retraites.fr
- Site sur les retraites de la Fonction Publique -> www.pensions.minefi.gouv.fr

