



Fiches techniques

Différentes fiches techniques, accompagnent les transparents de la campagne retraite 2004 de la Cgt :

| | | |
|---------------|---|-------|
| Fiche n° 1 : | Niveau des pensions | p. 3 |
| Fiche n° 2 : | Les différentes validations | p. 7 |
| Fiche n° 3 : | Les minima de pension, le minimum contributif, le minimum garanti | p. 11 |
| Fiche n° 4 : | Les polypensionnés (ou pluripensionnés) | p. 13 |
| Fiche n° 5 : | Les femmes : activité professionnelle / Retraite | p. 15 |
| Fiche n° 6 : | Les reconnaissances pour enfants et avantages familiaux | p. 17 |
| Fiche n° 7 : | Retraite anticipée des handicapés | p. 19 |
| Fiche n° 8 : | Quelques informations complémentaires sur les départs anticipés longues carrières | p. 21 |
| Fiche n° 9 : | Rachats réforme Fillon | p. 25 |
| Fiche n° 10 : | Indemnités de départ en retraite | p. 27 |
| Fiche n° 11 : | Les droits des travailleurs français à l'étranger, les droits des travailleurs étrangers | p. 29 |
| Fiche n° 12 : | Epargne - retraite | p. 31 |
| Fiche n° 13 : | La réforme des cotisations patronales | p. 35 |
| Fiche n° 14 : | Transferts | p. 37 |
| Fiche n° 15 : | Les retraites et leur évolution en Europe | p. 39 |

Autres documents toujours d'actualité

Le hors série Nvo d'octobre 2003 « Vo Retraite ».

Les articles Nvo sur les décrets d'application (3091-3103-3104) « guide juridique ».

La note Cgt du 24/11/03 sur le décret « Départ anticipé longue carrière » (voir dossier retraite sur le site Cgt).

La brochure Inter reso Cgt - Fsu - Unsa : « Après la loi Fillon, le dossier retraite n'est pas clos ».

En fonction de l'actualité et de l'évolution de notre campagne revendicative, des fiches supplémentaires ou rectificatives seront disponibles.

Le collectif Confédéral retraite est preneur de toutes les remarques et suggestions.



Fiche technique n° 1

Niveau des pensions

Avec l'âge de départ en retraite, le niveau de pension est l'autre élément essentiel de garantie de notre système de retraite. Tout salarié souhaite avoir une vision claire sur ces deux points, alors que la réforme Fillon brouille encore plus les repères antérieurs.

Choix de la réforme

Les choix de la réforme Fillon peuvent se résumer par :

- pas de financement supplémentaire malgré un nombre plus grand de retraités ;
- baisse du niveau des pensions lors de la liquidation puis au travers des revalorisations.

Cette baisse du taux de remplacement (rapport entre la pension et le salaire) provient de choix de modifications des paramètres déterminant la pension et de modes d'indexation. Ces modifications sont tellement importantes qu'elles changent la nature même de notre système de retraite.

Paramètres des régimes de base

Il s'agit là de tous les régimes de base des salariés privé ou public avec des droits calculés par annuités.

Dans le calcul de la pension interviennent plusieurs paramètres essentiels : durées d'assurance, salaires, taux de liquidation. Ces paramètres qui ont été utilisés pour construire un bon système de retraite sont maintenant utilisés pour le faire régresser.

Durée d'assurance requise, tous régimes confondus (décote)

Cette notion sous sa forme actuelle a été introduite par la réforme de 1982 en l'associant à un système de décote.

Le nombre de trimestres validés dans les différents régimes de base, auxquels le salarié a cotisé, dans la limite de quatre trimestres par an, conditionne l'obtention d'un taux maximal de retraite, le taux plein lors de la liquidation.

Durée d'assurance exigée pour le taux plein

| | Régime général | Fonctionnaires |
|-------------------|----------------|----------------|
| 1983 | 150 | 150 |
| 1993 à 2003 | 150 à 160 | 150 |
| 2004 à 2008 | 160 | 150 à 160 |
| 2008 à 2012 | 160 à 164 | 160 à 164 |

A partir de 2008, l'article 5 de la Loi Fillon prévoit que la durée d'assurance requise augmentera pour maintenir constant le rapport entre durée d'assurance requise et durée de la retraite constatée. La valeur de 2008 de ce rapport servira de référence. Ainsi, si l'espérance de vie à la retraite augmente d'une année, la durée d'assurance exigée augmentera d'environ 2/3 d'une année. C'est un partage des gains d'espérance de vie entre retraite et travail mais qui neutralise leur effet sur les régimes de retraite en rallongeant systématiquement la durée d'assurance exigée. C'est là une rupture avec la façon dont notre système de retraite s'est adapté à l'évolution démographique des cinquante dernières années pour toujours mieux répondre aux besoins.

Décote ou abattement

Si la durée d'assurance du salarié tous régimes de base confondus est inférieure à une durée d'assurance requise, un abattement est appliqué au taux plein.

Pour le régime général, l'abattement était de 2,5 % par trimestre manquant, soit -10 % de pension par an. La réforme le réduit progressivement jusqu'en 2012, à 1,25 % par trimestre manquant. Le taux plein réduit par l'abattement sera le taux de liquidation de la retraite. Il ne descend pas en dessous de 25 %.

Pour les fonctionnaires, une décote est instituée par la réforme Fillon. Progressivement celle-ci atteindra 1,25 % par trimestre manquant en 2015.

Pour l'ensemble des régimes de base, le nombre de trimestres manquants, est calculé selon la condition la plus favorable, soit relativement à la durée d'assurance requise, soit par rapport au nombre de trimestres séparant l'âge du départ en retraite du 65e anniversaire. La durée d'assurance exigée correspond à celle définie pour l'année de l'âge d'ouverture du droit à retraite et non celle de la liquidation de la retraite.

Exemples :

- un salarié du privé partant en retraite à 60 ans avec 150 trimestres validés, il lui sera retenu les dix trimestres manquant par rapport à la durée d'assurance exigée de 160 trimestres (soit un taux de 37,5 % aux conditions de 2003, réduction progressive de la décote à partir de 2004) ;
- une femme salariée du privé partant en retraite à 62 ans avec 130 trimestres validés, il ne lui sera pas retenu les 30 tri-

mestres manquant par rapport à la durée d'assurance exigée de 160 trimestres, mais les douze trimestres qui la sépare de 65 ans, soit un taux de 35 % (conditions de 2003).
(le taux plein sans décote est de 50 %).

Le système de décote dans d'autres systèmes de retraite (capitalisation) est plutôt associé à l'âge choisi pour le versement de la rente ; c'est en fait une notion actuarielle liée à la capitalisation ; il est associé à une surcote après l'âge pivot. En fait la Loi Fillon généralise le système de décote-surcote à tous les régimes de base.

Taux plein

C'est le taux maximal pour la pension. Son accessibilité dépend de l'âge et de la durée d'assurance exigée. L'allongement de la durée d'assurance fait que le taux plein sera de moins en moins atteint à 60 ans.

Dans le régime général le taux maximal est de 50 % du salaire annuel moyen plafonné au plafond Sécu (ne pas oublier que la retraite complémentaire se rajoute à la retraite de base)

Dans le public le taux maximal est de 75 % du dernier salaire indiciaire (six derniers mois). Il correspond à la valeur d'une annuité multipliée par la durée d'assurance requise (2 % x 37,5 jusqu'en 2003, 1,875 % x 40 en 2008).

Age de liquidation

Dans les textes, la réforme Fillon ne modifie pas l'âge du droit à retraite (sauf cas des longues carrières ou des handicapés). L'âge possible de la liquidation reste fixé à 60 ans.

Dans les faits, l'allongement de la durée d'assurance requise et le système de décote, poussent à un report de l'âge de départ en retraite, à moins d'accepter une forte baisse de la pension.

A 65 ans, le taux plein est garanti, mais la pension reste toujours proratisée selon le nombre de trimestres validés.

Durée d'assurance requise, dans chaque régime (proratisation)

Dans chaque régime le montant de la retraite dépend également du rapport du nombre de trimestres validés dans ce régime à la durée d'assurance requise (proratisation). La valeur de ce rapport est limitée à 1, c'est-à-dire que la proratisation n'intervient plus sur le montant de la retraite à partir du moment où l'on atteint la durée d'assurance requise dans le régime.

Dans le régime général, la durée d'assurance requise était de 150 trimestres, elle est portée progressivement à 160 trimestres pour la génération 1948 (augmentation de deux trimestres par an à partir de 2004)

Pour les fonctionnaires, cette durée est également portée progressivement de 150 à 160 trimestres pour l'ouverture du droit à pension en 2008 (là aussi deux trimestres de plus par an à partir de 2004)

Après 2008, cette durée augmentera comme la durée d'assurance requise tous régimes confondus.

Le principe d'une proratisation selon la durée de cotisation pour déterminer le montant des droits est normal et acceptable dans un système dont le financement est basé sur une cotisation liée au travail,

mais uniquement si elle reste dans la limite d'une durée d'assurance réellement accessible à tout salarié (système contributif). Cette condition n'est plus vérifiée avec la réforme Fillon : il est demandé une durée d'assurance qui est plus élevée que la plupart des durées d'activité des salariés.

Pour avoir le maximum de pension, il faut en fait avoir à la fois, ni décote, ni proratisation. Or la réforme Fillon à la suite des mesures de 1993 pour le privé amène à exiger une durée d'assurance telle qu'il y aura pratiquement toujours proratisation et décote (voir graphique « Une durée d'assurance hors de portée » de la brochure Inter-Reso, reprise dans le transparent n° 13).

Salaire de référence pour la pension

Salaire annuel moyen (privé)

Pour déterminer le salaire de référence pour le calcul de la retraite dans le régime général lors de la liquidation de la pension, les salaires plafonnés (plafond Sécu) correspondants à chacune des années de cotisation sont revalorisés (voir le § sur l'indexation des salaires portés au compte).

Ces salaires de chaque année revalorisés sont ensuite classés par ordre décroissant : la meilleure année de cotisation est placée en tête, la deuxième meilleure année en seconde position, ...

Le salaire annuel moyen (SAM) est la somme des montants cotisés d'un certain nombre de ces meilleures années de cotisation divisé par ce même nombre.

Plus on prend un nombre important d'années, plus la moyenne baisse, car on prend alors en compte de moins bonnes années de salaire perçu et des années moins bien revalorisées

Jusqu'en 1993, le nombre des meilleures années pour calculer le salaire annuel moyen était fixé à dix. Il est progressivement (de 1994 à 2008) porté pour le privé aux vingt-cinq meilleures années (vingt-et une années en 2004).

Dernier salaire (public)

Pour le public c'est le salaire indiciaire (SI) détenu les six derniers mois qui est encore pris en compte.

Calcul de la Pension

Avec l'ensemble de ces paramètres le montant de la retraite (P) à la liquidation est calculé par :

Pour le Régime général (2008)

$$P = \text{SAM} \times \text{Taux effectif (*)} \\ \times \text{Nombre de trimestres validés} / 160$$

(*) Ce taux effectif correspond au taux plein 50 % avec, éventuellement, une décote.

Pour le Régime des pensions civiles

$$P = \text{SI} \times \text{Taux d'annuité} \\ \times \text{Nombre d'annuités} \times \text{Coefficient de décote}$$

Exemple : à 60 ans (en 2008) pour :

| | Au régime général | Pensions civiles |
|----------------|-------------------------|-------------------------------|
| pour 160 trim. | SAM x 50 % x 160/160 | SI x 1,875 % x 40 |
| pour 140 trim. | SAM x 31,25 % x 140/160 | SI x 1,875 % x 35 x 0,97 % |

Se rajoute dans les deux régimes le coefficient de majoration pour trois enfants et plus (+ 10 % pour trois enfants...). Ce sont des montants bruts auxquels s'appliquent les retenues (Csg, Crds...).

Régimes complémentaires (par points)

Dans chaque régime, le montant de la retraite est égal au nombre de points accumulés tout au long de la carrière et multiplié par la valeur du point.

Les points sont acquis tous les ans sur la base des cotisations versées, ce montant des cotisations est divisé par le prix d'acquisition du point (salaire de référence).

Il peut y avoir des points attribués sans cotisation (périodes de maladie, maternité, chômage indemnisé, préretraite ou certaines périodes de guerre).

Un abattement est appliqué si l'on ne peut bénéficier d'une retraite de base à taux plein.

$$P = \text{Total des points} \times \text{Valeur du point} \\ \times \text{Coefficient d'abattement (éventuel)}$$

La revalorisation de la valeur du point et la fixation du salaire de référence ont une incidence importante sur le montant de la retraite complémentaire (voir indexation).

Modes d'Indexation

Les modes de revalorisation retenus dans les régimes de retraite ont un effet à la fois sur le niveau des pensions à leur liquidation et après celle-ci. Ce sont donc à la fois les retraités et les actifs qui sont concernés par les choix effectués en la matière dans chacun des régimes.

Evolution des droits à pension pendant l'activité

Au régime général, le coefficient de revalorisation annuel des salaires qui ont servi de base aux cotisations (salaires portés au compte) est extrêmement important pour le niveau futur de la pension à la liquidation et ce d'autant plus que depuis les mesures Balladur de 1993 qui ont augmenté le nombre d'années pour le

calcul du salaire moyen. Malheureusement là aussi la Loi Fillon impose une revalorisation selon les prix, qui est pénalisante en particulier pour les années éloignées de la date de liquidation de la retraite.

Dans les régimes complémentaires, le niveau futur de la retraite dépend du nombre de points acquis par an pour une valeur donnée de salaire. Pour conserver d'une année sur l'autre le même niveau d'acquisition de droits, le salaire de référence devrait augmenter comme la valeur du point. Et si l'on veut que les droits à retraite bénéficient autant des gains de productivité et de croissance que les salaires, les deux paramètres doivent évoluer comme le salaire moyen, sinon il y a un décrochage de plus de 10 % en dix ans (l'effet sur une carrière est alors estimé à - 25 %). En 1987, en particulier, les accords Arrco et Agirc font fait évoluer le salaire de référence plus vite que la valeur du point (baisse du rendement des régimes). L'accord du 13 novembre 2003 indexe jusqu'en 2008 la valeur du point sur les prix et le salaire de référence sur l'évolution du salaire moyen (voir graphique tract nov. 2003 « Que cache l'accord Arrco - Agirc ? »).

Pensions liquidées

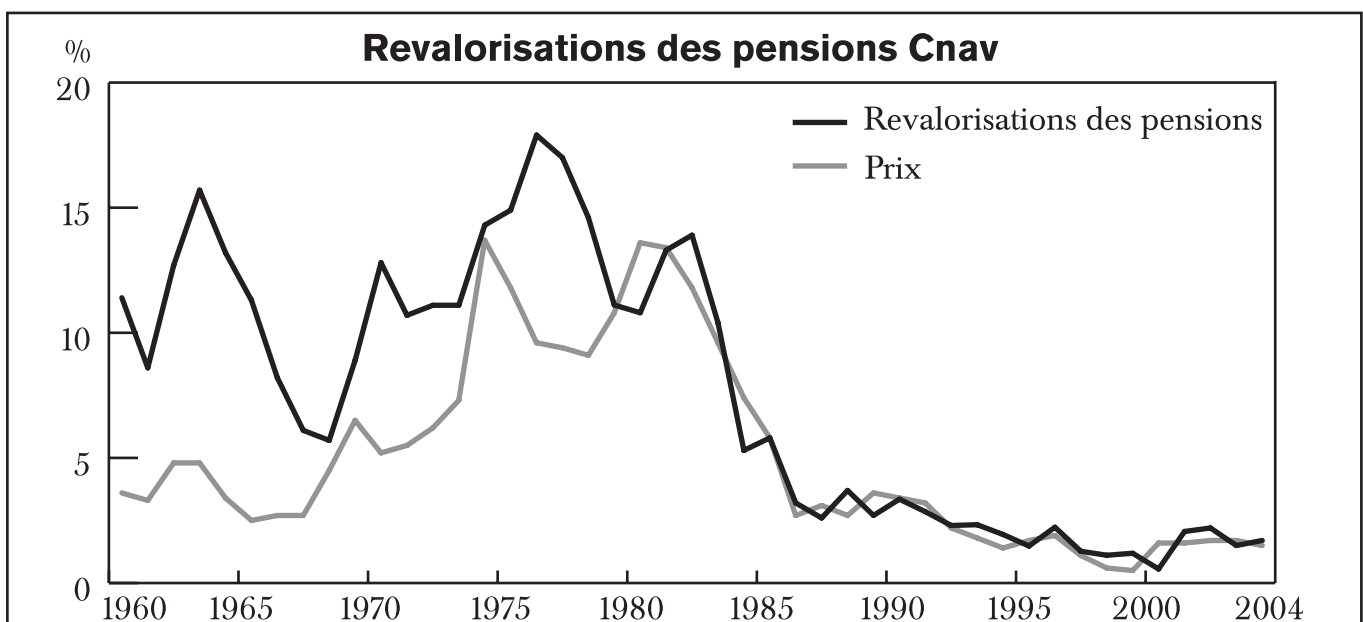
La réforme Fillon fixe pour le régime général et les pensions civiles une règle d'indexation des pensions sur l'évolution des prix.

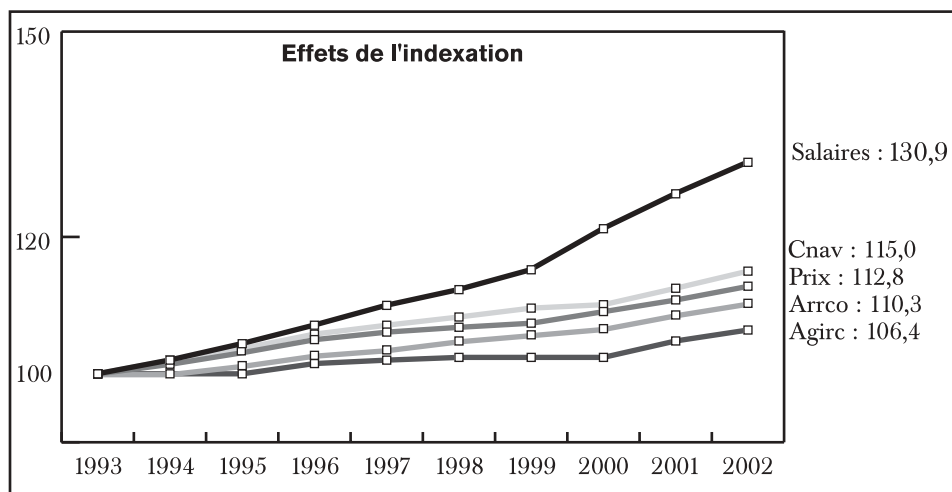
C'est ce qui était pratiqué de fait dans le régime général depuis 1983, mais précédemment elles évoluaient plutôt comme le salaire moyen, ce qui était plus favorable.

L'évolution des pensions selon le salaire moyen permettait que les retraités bénéficient de la progression du niveau de vie des actifs (forte solidarité intergénérationnelle).

Précédemment les pensions des fonctionnaires bénéficiaient à la fois de la revalorisation des traitements de la Fonction publique et des mesures catégorielles prises. La Loi Fillon met fin à ces dispositions.

Les régimes complémentaires Arrco et Agirc au travers des accords successifs ont suivi à peu près la même tendance pour la revalorisation du point de retraite, ce qui fait perdre relativement au niveau de vie des actifs de 15 à 20 % en dix ans





| | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Salaires | 100,0 | 102,0 | 104,4 | 107,1 | 110,0 | 112,3 | 115,2 | 121,2 | 126,3 | 130,9 |
| Prix | 100,0 | 101,4 | 103,1 | 105,0 | 106,1 | 106,8 | 107,4 | 109,1 | 110,8 | 112,8 |
| Cnav | 100,0 | 102,0 | 103,7 | 105,8 | 107,1 | 108,3 | 109,6 | 110,1 | 112,5 | 115,0 |
| Arrco | 100,0 | 100,0 | 101,2 | 102,7 | 103,5 | 104,8 | 105,7 | 106,6 | 108,6 | 110,3 |
| Agirc | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 101,5 | 102,0 | 102,4 | 102,4 | 102,4 | 104,8 | 106,4 |

Taux de remplacement

L'ensemble des éléments décrit précédemment va affecter le niveau de la retraite. Pour avoir une mesure de toutes ces incidences, on regarde l'évolution prévisible du taux de remplacement.

Pour un salarié le rapport pension nette sur le salaire net perçu à la fin de son activité représente son taux de remplacement net à la liquidation.

Ce taux de remplacement atteignait en moyenne plus de 80 % en 1993 pour un salarié du privé. Les mesures Balladur de 1993 et celles des régimes Arrco - Agirc ont entraîné une baisse continue des taux de remplacement des salariés du privé. La réforme Fillon a fait le choix de mesures qui vont poursuivre cette dégradation et la généraliser au public.

Pour les salariés du privé (RG + Arrco et Agirc)

Taux de remplacement net par rapport au dernier salaire

Carrière toujours au salaire moyen Arrco
(1 140 euros nets en 2003) (en %) - Départ à 60 ans

| Durée ass. | 1993 | 2003 | 2008 | 2013 | 2018 | 2023 |
|------------|------|------|------|------|------|------|
| 120 | 48,9 | 42,3 | 47,1 | 50,2 | 48,5 | 47,0 |
| 150 | 82,6 | 60,1 | 61,7 | 59,8 | 56,2 | 53,0 |
| 160 | 86,1 | 76,9 | 74,0 | 68,4 | 64,4 | 60,7 |

Carrière toujours au salaire moyen Agirc (3 100 euros nets) (en %) - Départ à 60 ans

| Durée ass. | 1993 | 2003 | 2008 | 2013 | 2018 | 2023 |
|------------|------|------|------|------|------|------|
| 120 | 35,7 | 29,7 | 30,3 | 30,9 | 30,5 | 29,9 |
| 150 | 61,1 | 48,1 | 45,7 | 43,2 | 41,8 | 39,6 |
| 160 | 66,2 | 59,2 | 54,2 | 49,9 | 48,4 | 45,9 |

Pour des carrières avec plus d'aléas (précarité ...) mais également pour celles avec des progressions importantes, les taux de remplacement se dégradent encore plus dans le temps.

Pour les Fonctionnaires

Taux de remplacement net par rapport au dernier salaire

(cas d'un taux de prime faible et sans régime additionnel) (en %) - Départ à 60 ans

| Durée ass. | 1993 | 2003 | 2008 | 2013 | 2018 | 2023 |
|------------|------|------|------|------|------|------|
| 120 | 64,0 | 64,0 | 58,2 | 50,9 | 44,8 | 42,9 |
| 150 | 80,0 | 80,0 | 72,8 | 63,7 | 58,5 | 55,4 |
| 160 | 80,0 | 80,0 | 80,0 | 74,9 | 71,3 | 68,6 |

On mesure, sur l'ensemble des situations, la baisse des niveaux relatifs (au regard des derniers salaires) de pension. Certes, 60 % de taux de remplacement en 2023 représenteront sans doute plus en niveau absolu que le même taux en 2003, mais il y aura rupture avec un principe fondamental de nos systèmes par répartition qui fait que l'on lie le niveau de vie des retraités à celui des actifs.



Fiche technique n° 2

Les différentes validations

La réforme Fillon est plus qu'une réforme « paramétrique », c'est-à-dire qui ne jouerait que sur quelques paramètres telle la durée du nombre d'annuités ou l'indexation des évolutions des pensions sur les prix et non sur les salaires.

Ces choix ont incontestablement des répercussions dramatiques sur le montant de chaque pension, mais aussi plus collectivement sur les retombés économiques et sociales.

Mais la réforme va plus loin, et induit des remises en cause des choix de prise en compte collective de solidarité face, par exemple aux aléas de vie telles les périodes de maladie, de chômage, etc.

Nos systèmes de retraite ont depuis le début permis d'ouvrir des droits reconnaissant certaines particularités. C'est ainsi que derrière des mots un peu barbares de validation, des périodes assimilées, de périodes équivalentes, de bonifications, de majorations, ... se cachent des notions, des reconnaissances, des droits bien précis.

La réforme Fillon remet en cause partiellement ou totalement un certain nombre d'entre elle, cette fiche est pour mieux comprendre la signification de ces « différents droits »..

Régime Général

Trimestres validés

Au régime général et au régime agricole, l'activité professionnelle a une double fonction dans le cadre de la retraite solidaire. Premièrement les salaires perçus génèrent des cotisations permettant le paiement des retraites en cours. Deuxièmement, ces mêmes salaires, auxquels peuvent s'ajouter certaines périodes d'inactivité forcée, alimentent le compte individuel de chaque assuré social, compte qui servira de base de calcul lors de la liquidation de la retraite. Le nombre de trimestres validés servira deux fois dans le cadre de la liquidation de la retraite. Tout d'abord pour cal-

culer le taux de pension pour obtenir le taux plein, soit 50 %, avant l'âge de 65 ans. Il est nécessaire de valider actuellement 160 trimestres. Avec la Loi Fillon, il faudra justifier tous régimes confondus de 164 trimestres en 2012, puis 168 en 2020 !

Ensuite, pour calculer le prorata : actuellement celui-ci se calcule sur la base de 150 trimestres. Avec la Loi Fillon, il passera à 160 trimestres d'ici 2008, puis poursuivra sa course au même rythme que le nombre de trimestres exigés pour obtenir le taux plein.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2004, le nombre de trimestres validés permet sous conditions restrictives, l'ouverture du droit à la retraite avant 60 ans, tout en instaurant une distinction entre les différentes origines de validation de trimestres. C'est ainsi qu'est remis en cause le principe de solidarité entre actifs et inactifs (1). En effet, la distinction désormais imposée entre trimestres cotisés et trimestres validés fait pièce du principe de mutualisation solidaire des cotisations des salariés, principe selon lequel les actifs cotisent pour les inactifs.

Ce principe de solidarité essentiel permet :

- la validation intégrale des périodes d'inactivité forcées, telle la maladie, la maternité, l'invalidité, la maladie professionnelle, l'accident du travail ;
- la prise en compte de certaines périodes de chômage sans préjudice sur la retraite ;
- la validation de trimestre pour enfants ;
- la prise en compte de périodes spécifiques liées à la formation ;
- le service militaire ;
- la détention provisoire.

L'ensemble de ces prises en compte répond aux aléas de la vie de chacun, sa remise en cause sous quelque forme que se soit va contribuer à la détérioration de conditions de travail et de vie des salariés durant leur activité professionnelle et leur retraite.

(1) **Actif** : Salarié ayant une activité salariée rémunérée. **Inactif** : Salarié privé volontairement (retraite) ou involontairement (maladie, maternité, invalidité, accident du travail, appel sous les drapeaux, chômage, ...) d'une activité salariée.

Comment sont validés les trimestres ?

Validation des trimestres durant la période d'activité, validation par salaires

Par tranche de 200 fois la valeur du Smic du 1^{er} janvier de l'année considérée, un trimestre est validé à concurrence de quatre trimestres par an. C'est l'ensemble des salaires perçus du 1^{er} janvier au 31 décembre, chez un seul ou plusieurs employeurs qui est pris en compte.

Cette validation est basée sur le salaire et non sur la notion du temps de travail pour l'effectuer. Notre système par répartition a voulu tenir de certaines précarités (temps partiels, Cdd, ...)

Par contre, les rémunérations annuelles en dessous de 200 h Smic sont bien cotisées, mais ne seront pas validées. Avant la loi Fillon, ces salaires étaient portés au compte, ils ne le seront plus à partir de 2004 (décret du 15 février 2004).

Par ailleurs, le loi Fillon a généralisé à partir du 1^{er} janvier 2004 le droit pour tous les salariés à temps partiel à cotiser sur la base du temps plein à la demande du salarié.

Validation des trimestres assimilés

Certaines périodes, durant lesquelles l'intéressé n'a pas exercé d'activité salariée, peuvent être assimilées à des périodes d'assurance pour l'ouverture du droit et le calcul de sa pension. Pour cela l'intéressé doit avoir la qualité d'assuré social c'est-à-dire avoir eu une activité salariée avant les périodes d'arrêt de travail. Chaque période est validée en fonction d'une règle différente selon la nature de l'interruption de travail. La prise en compte de ces périodes d'inactivité s'est construite au fil du temps et des luttes menées pour la reconnaissance de ces interruptions involontaires. Ci-dessous un tableau indique la nature de l'inactivité et sa règle de validation pour obtenir un trimestre (voir tableau ci-après).

Par ailleurs, certaines situations avant retraite durant lesquelles l'intéressé a perçu les allocations suivantes peuvent être assimilées à des périodes d'assurance :

- Allocation chômeurs âgés ;
- Allocation congé solidarité ;
- Allocation de cessation d'activité de certains travailleurs salariés ;
- Allocation de préparation à la retraite ;
- Allocation de solidarité spécifique ;
- Allocation équivalent retraite ;
- Allocation spéciale du Fonds national pour l'emploi.

Les conditions de validation et le décompte de ces périodes varient selon leur nature.

Majoration de durée d'assurance (MDA)

Pour enfant élevé

Une femme assurée, qui a élevé un ou plusieurs enfants, à sa charge ou à celle de son conjoint, peut bénéficier d'une majoration de durée d'assurance. Il n'est pas nécessaire que l'enfant :

| Nature de l'inactivité | Règle pour valider un trimestre |
|-----------------------------------|--|
| Maladie | Avoir bénéficié de 60 jours d'indemnisation par la Sécurité sociale. |
| Maternité | Avoir bénéficié de 60 jours d'indemnisation par la sécurité sociale. Un trimestre supplémentaire est validé le jour de la naissance de l'enfant. |
| Invalité | A chaque échéance payée par la Sécurité sociale |
| Accident du travail | Avoir perçu trois mensualités par la Sécurité sociale |
| Service national | Par période de 90 jours sous les drapeaux |
| Chômage indemnisé | Avoir bénéficié de 50 jours d'indemnisation de l'assurance chômage. |
| Chômage non indemnisé | A condition d'avoir 80 trimestres validés par salaire, 20 trimestres sont validables pour les plus de 55 ans. Pour l'ensemble des autres situations quatre trimestres seulement sont validables. |
| Détention provisoire | Par période de 50 jours de détention |
| Indemnité de soin aux tuberculeux | Avoir perçu l'indemnité de soin pendant 90 jours |

- ait un lien de filiation directe avec l'assurée ;
- soit de nationalité française.

La durée d'assurance est majorée au moment de l'attribution de la pension de vieillesse.

Avant le 1^{er} janvier 2004 huit trimestres étaient accordés aux femmes ayant élevé l'enfant neuf années avant l'âge de 16 ans.

Depuis le 1^{er} janvier 2004, un trimestre d'assurance est accordé à compter de la naissance, de l'adoption, ou de la prise en charge effective de l'enfant. Des trimestres supplémentaires sont attribués à chaque anniversaire de l'enfant à charge ou pour chaque période d'un an à compter de son adoption ou de sa prise en charge effective. Ces trimestres supplémentaires sont attribués jusqu'au 16^e anniversaire de l'enfant dans la limite de sept trimestres (soit huit trimestres au total avec le trimestre initial).

Cette nouvelle règle est plutôt « bénéfique » puisqu'elle permet l'attribution de trimestres supplémentaires, même si l'enfant n'a pas été élevé neuf années avant l'âge de 16 ans.

Pour congé parental

Depuis le 1^{er} avril 1983, les pères et mères assurés qui ont obtenu un congé parental d'éducation, ont droit à une majoration de durée d'assurance (validation de trimestres) égale à la durée effective de ce congé qui ne peut excéder trois ans par enfant.

Mais, cette majoration ne peut pas se cumuler avec la majoration de durée d'assurance pour enfants, attribuée aux femmes assurées. Les femmes qui bénéficient d'une majoration de durée d'assurance pour enfants à un régime de base obligatoire, n'ont pas droit, pour le même enfant, à la majoration d'assurance pour congé parental.

Pour les pensions attribuées avant le 1^{er} janvier 2004, le droit à la majoration d'assurance pour enfant était examiné en priorité.

Pour les pensions attribuées depuis le 1^{er} janvier 2004, la majoration de durée d'assurance pour congé parental d'éducation est attribuée si elle est plus favorable.

Pour pension liquidée après 65 ans

L'assuré âgé de plus de 65 ans à la date d'effet de sa pension de vieillesse, qui totalise moins de 150 trimestres d'assurance au régime général a droit à une majoration de durée d'assurance.

Cette majoration est de 2,50 % par trimestre écoulé entre :

- le premier jour du mois qui suit le 65^e anniversaire (le jour du 65^e anniversaire pour les assurés nés le 1^{er} jour d'un mois) ;
- et la date d'effet de la pension de vieillesse.

Le nombre total de trimestres d'assurance est arrondi au chiffre supérieur et ne peut pas dépasser 150 trimestres d'assurance au régime général.

La majoration de durée d'assurance est accordée même si l'assuré n'exerce pas d'activité professionnelle entre le 65^e anniversaire et la date d'effet de la pension de vieillesse.

Les périodes équivalentes

Certaines périodes d'activités telles que aide familial agricole, conjoint de commerçant ou d'artisan peuvent être prise en compte au titre des périodes équivalentes.

Ces périodes équivalentes servent à déterminer le nombre d'année d'activité tous régimes confondus (ils ont donc une incidence sur le taux de la pension).

Elles peuvent ainsi permettre d'atteindre 160 trimestres d'activité sur l'ensemble des régimes permettant dans ce cas l'attribution au régime général d'une pension au taux plein avant l'âge de 65 ans. Toutefois ces trimestres équivalents ne rentrent pas dans le calcul de la proratisation du régime général. C'est-à-dire que seuls les trimestres cotisés au régime général seront pris en compte pour la proratisation (voir fiche n° 2).

Régime des fonctionnaires

- le droit à la pension de retraite de fonctionnaire (pensions civiles) n'est ouvert que si l'on a la condition de quinze ans de services effectifs ou assimilés. Pour la construction de ce droit seules certaines périodes sont comptées (1^e colonne du tableau) ;
- la durée d'assurance pour application éventuelle d'une décote est également une autre notion à distinguer (2^e colonne) ;
- enfin le calcul de la retraite proprement dit s'effectue sur la totalité des périodes prises en compte par la constitution du droit, plus les bonifications, plus les éventuels rachats (études) (3^e colonne du tableau).

Attention, temps partiel : particularités.

Tableau récapitulatif des conditions de prise en compte pour les fonctionnaires à la page suivante.

Récapitulation des conditions de prise en compte (régime des fonctionnaires)

| | Les périodes ou événements suivants | ...sont pris en compte pour : | | |
|-----------|---|-------------------------------|----------------------|----------------|
| | | la constitution du droit | la durée d'assurance | la liquidation |
| 1 | Services effectifs, temps plein | oui | oui | oui |
| 2 | Services militaires | oui | oui | oui |
| 3 | Services après limite d'âge | non | sans objet | oui mais (a) |
| 4 | Réduction/interruption pour enfant | oui | oui | oui |
| 5 | Services non titulaires validés (V) | oui | oui | oui |
| 6 | Périodes d'études supérieures (V) | non mais (b) | non mais (c) | non mais (d) |
| 7 | Temps partiel pour convenance personnelle (V) | oui | oui | non mais (e) |
| 8 | Bonification enfant né avant le 01/01/04 | oui | oui | oui |
| 9 | Majoration enfant né après le 01/01/04 | non | oui | non |
| 10 | Majoration enfant invalide | non | oui | non |
| 11 | Majoration pour 3 enfants et + | non | non | (f) |
| 12 | Activités relevant d'autres régimes | non | oui | non |

(V) validations nécessaires

- 1 ➡ Période de travail à temps plein. Les congés de maladie sont comptés comme du temps plein tant qu'il y a versement d'un traitement (plein ou demi).
- 2 ➡ Durée légale du service militaire.
- 3 ➡ (a) Ouvrent droit à supplément de liquidation, mais dans la limite du pourcentage maximum (75 %) et sans pouvoir dépasser dix trimestres.
- 4 ➡ Interruption d'activité ou temps partiel de droit pour élever un enfant ; maxi trois ans par enfant.
- 5 ➡ Services de non titulaire, sous condition de validation (rachat).
- 6 ➡ Les études ne sont pas prises en compte sauf s'il y a rachat, selon 3 options. Option n° 1 (b) : pour la constitution du droit et pour la liquidation. Option n° 2 (c) : uniquement pour prolonger la durée d'assurance (éviter la décote). Option n° 3 (d) : pour les trois objectifs. Sous conditions très onéreuses de rachat. Minimum un trimestre, maximum douze trimestres.
- 7 ➡ Temps partiel pour convenance personnelle. Considéré comme du temps plein seulement pour la constitution du droit et la durée d'assurance. Mais (e) peut être validé à plein temps pour la liquidation, à partir de 2004, sous réserve du versement d'une retenue additionnelle. Sinon liquidation selon le temps effectivement travaillé
- 8 ➡ Avant la loi : un an de bonification accordé aux femmes par enfant (né ou adopté). permettant un taux de liquidation jusqu'à 80 %.
 - ➡ Depuis la loi : pour les enfants nés AVANT le 1^{er} janvier 2004 : un an aux fonctionnaires (H et F) sous une double condition : 1° naissance après l'entrée dans la Fonction publique ou au cours des études (sous conditions) et 2° interruption d'activité liée à l'enfant pendant au moins deux mois.
 - ➡ Enfants nés APRES le 1^{er} janvier 2004 : suppression de la bonification.
- 9 ➡ Majoration de durée d'assurance (uniquement) de deux trimestres par enfant aux mères de famille. En vigueur pour les enfants nés depuis le 1^{er} janvier 2004. Le taux de liquidation est limité à 75 %.
- 10 ➡ Majoration de durée d'assurance de un trimestre par période de 30 mois d'éducation au domicile d'un enfant invalide à 80 % ou plus. Maximum : quatre trimestres.
- 11 ➡ (f) La pension du fonctionnaire parent de trois enfants est majorée de 10 % et de 5 % supplémentaires par enfant à partir de quatre. Ceux-ci doivent avoir été élevés pendant au moins neuf ans jusqu'à l'âge de 16 ans. Limite : la pension majorée ne peut pas dépasser le niveau du traitement de référence.
- 12 ➡ Les périodes cotisées dans tout autre régime de base (Cnav, Msa...) sont prise en compte pour l'application ou non de la décote.



Fiche technique n° 3

Les minima de pension, le minimum contributif, le minimum garanti

Le gouvernement a vendu sa réforme des retraites, en présentant à grands renforts de publicité, une soit-disant amélioration conséquente des minima de pension.

Les décrets d'application démontrent qu'il nous a menti : **les 85 % du Smic net promis en 2008, ne seront pas atteints.**

Ce taux est d'autant moins garanti que **le Medef s'est toujours opposé à fixer un minimum de retraites complémentaires** (n'oublions pas ce tour de passe-passe entre le Medef et le gouvernement lors des négociations).

Le minimum contributif

Règles pour l'attribution du minimum contributif

La retraite doit être liquidée à taux plein : **50 %**

- ➡ soit à 65 ans ;
- ➡ soit avant cet âge si le nombre de trimestres est, au minimum égal au droit à liquider sa retraite sans abattement (jusqu'en 2008 : 160 trimestres). Avec la réforme, le nombre de trimestres pour accéder au taux plein augmente, ce qui va retarder l'âge de départ pour le droit à cette garantie ;
- ➡ soit si l'incapacité au travail est reconnue à partir de 60 ans ;
- ➡ soit pour les mères de famille ouvrières de trois enfants à partir de 60 ans, ayant 120 trimestres et cinq ans d'activité manuelle (Loi du 30 décembre 1975).

Au moment de la liquidation de la retraite et si le taux plein est atteint, le minimum contributif s'applique éventuellement au prorata.

Exemple :

Un salarié reconnu en incapacité liquidera sa retraite à 60 ans avec le taux plein (50 %) même s'il n'a que 140 trimestres. Par contre, celle-ci subira la proratisation 140/150 en 2003, puis 140/160 en 2008 avec la loi Fillon (voir fiche n° 2).

Montant du minimum contributif

Règles d'évolution :

Le minimum contributif évoluera comme l'ensemble des pensions sur l'indexation des prix hors tabac.

Pour l'année 2004, il sera de 1,7 %.

L'indexation sur le prix est inférieure à l'augmentation du Smic, l'écart va se creuser.

La réforme Fillon a donc instauré, pour atteindre l'objectif des 85 % du Smic des coups de pouce de 3 % en 2004, 3 % en 2006, 3 % en 2008.

Mais ces « coups de pouce » ne se feront qu'à la liquidation, c'est-à-dire que les salariés liquidant leur retraite en 2004 ou 2005 ne bénéficieront pas de l'augmentation de 2006 et ainsi de suite.

Seules, les pensions liquidées après le 1^{er} janvier 2008 auront la totalité de 3 + 3 + 3 %.

Pour résumer, en 2004, le minimum contributif avec l'augmentation générale des pensions de 1,7 %, plus le coup de pouce de 3 %, est porté à 558,84 euros mensuel brut pour 150 trimestres, ce qui représente 45 % du Smic **brut**, soit un taux de remplacement **net** de 58 % si non imposable et de 54 % si imposition.

En 1983, c'est dans le cadre de l'application de la retraite dès 60 ans que le minimum contributif a été créé. Il représentait à cette époque 63 % du Smic et devait atteindre le 100 %. Au 1^{er} janvier 2004, il n'atteint plus que 45 % du Smic.

Très peu de salariés pourront atteindre le maximum du minimum contributif, les 3 % ne portent pas sur la totalité de la pension. En effet, ces 3 % ne seront appliqués que sur les trimestres obtenus par les cotisations directes du salarié. Ecartées les périodes de maladie, de congé maternité, d'accident du travail, de chômage, de service militaire ainsi que les majorations d'annuités pour enfant, c'est une injustice supplémentaire.

Exemple : une salariée ayant 160 trimestres dont 140 cotisés et 20 émanant de périodes assimilées, les 3 % ne seront appliqués que sur les 140 trimestres.

Il y aura donc **une multitude** de montants du minimum contributif.

Au pays du libéralisme, il n'est pas bon d'avoir des enfants, d'être malade, d'avoir subi des accidents de travail ou d'avoir été exposé aux maladies professionnelles, d'avoir eu la malchance d'une interruption de carrière pour cause de plans sociaux, de chômage, et aussi d'avoir rempli sa mission d'obligation de service militaire.

Dès le début, la Cgt le dénonce, dans les conditions prévues, l'objectif de 85 % ne sera pas atteint.

Le minimum contributif n'est accordé que dans le régime général

Il n'y a pas de minimum dans les retraites complémentaires, le Medef y mettant une opposition de principe.

Les salariés dont la pension est portée au minimum contributif ont eu obligatoirement des revenus très faibles (carrière au Smic), ce qui signifie un montant très faible de retraite complémentaire, environ 18 % du Smic.

Dans le meilleur des cas, les salariés au minimum contributif auront RG + RC un montant d'environ 72 % (si imposition).

De plus en plus de salariés au minimum contributif dont une majorité de femmes :

Près de 3 millions de retraités sont au minimum contributif. Au fil des années, ce chiffre augmente en permanence :

- ➡ 1990 33 % des pensions
- ➡ 1993 39 % des pensions
- ➡ 2000 40 % des pensions

C'est chez les femmes que la proportion des pensions portées au minimum contributif est la plus forte 58 %, pour 26 % chez les hommes.

La cause principale vient de la précarité de l'emploi, de la politique de bas salaires et des éléments de rémunération non soumis à cotisation.

Si cette politique continue ce sont 50 % des futurs retraités qui seront au minimum contributif dans les années à venir. Par contre d'autres en seront exclus car il n'auront pas les 160 puis 164 et 168 trimestres.

Cela signifie que 50 % des retraités seront loin d'avoir 85 % du Smic pour vivre. Quel recul !

Le minimum vieillesse

Attention : ne pas confondre minimum contributif et minimum vieillesse. Ce dernier n'est ouvert qu'à partir de 65 ans pour les salariés ayant eu une très faible activité faiblement rémunérée. Il n'ouvre pas droit à une retraite complémentaire. Il peut faire l'objet d'un recours sur successions si le montant de celle-ci est supérieur à un certain seuil. Le minimum vieillesse est actuellement à 241,52 euros par mois.

Le minimum garanti Fonction publique

Art 51 de la loi, art L 17 du CPCM

Le minimum de pension en vigueur avant la loi :

- ➡ il est fixé à l'indice (majoré) 216 ;
- ➡ c'est un seuil minimum pour tout agent totalisant au moins 25 ans de service ;
- ➡ entre 15 et 25 ans : chaque annuité est prise en compte pour 4 % ;
- ➡ les bonifications sont prises en compte.

Nouveau mécanisme : le minimum garanti est fixé à terme à l'indice 227. Mais ce niveau n'est atteint qu'après quarante ans de services effectifs.

Le minimum garanti en 2013

Les tranches du minimum garanti (MG) :

- ➡ moins de quinze années de services : 1/15^e de 57,5 % de l'indice majoré 227 au 1^{er} janvier 2004 x nombre d'années ;
- ➡ quinze années : 57,5 % de l'indice 227 ;
- ➡ entre 15 et 30 années : le taux de 57,5 % est augmenté de 2,5 points par année supplémentaire ;
- ➡ entre 30 et 40 ans : le taux est augmenté de 2,5 points entre 15 et 30 années puis de 0,5 entre 30 et 40 années ;
- ➡ 40 années de services effectifs : le MG correspond à l'indice 227 (du 1^{er} janvier 2004).

Un dispositif transitoire est mis en place de 2004 à 2012 (art 66 V de la loi).

Au final, le nouveau minimum garanti est un leurre. En effet, il est inférieur au niveau calculé avant la loi, de la 16^e à la 30^e année de service.

Il ne deviendra plus élevé qu'à partir de la 31^e année. Or, en réalité il y a très peu d'agents concernés parmi ceux qui compteront entre 30 et 40 années de service.

La masse des agents au minimum se situe entre quinze et trente années... Celles pour lesquelles le niveau va baisser !

Le problème de fond : la politique des rémunérations

La Cgt revendique un salaire bien supérieur au Smic dans la carrière de chaque salarié. Il faudrait avoir doublé son salaire entre le salaire d'embauche et la fin de sa carrière sur une durée d'activité accessible à tous. Il faut également que tous les éléments de rémunérations soient intégrés au salaire ou au moins cotisés pour compter dans la retraite.

La Cgt revendique qu'il n'y ait pas de retraite en dessous du Smic pour une carrière complète.

Si rien n'est fait, on va se trouver face à une paupérisation croissante des retraités.



Fiche technique n° 4

Les polypensionnés (ou pluripensionnés)

Tous les salariés ayant, au moment de la retraite, des droits à pensions émanant de plusieurs régimes de base, sont dans la catégorie des pluripensionnés.

Par exemple : régime général Cnavts et régime général Agricole = deux régimes = pluripensionnés :

- ➡ Le calcul de la retraite de base se fait dans chacun des régimes et s'y ajoute ensuite la retraite complémentaire Arrco-Agirc.

N.B : Les retraites complémentaires ne sont pas assimilées aux régimes de base.

Calcul de la pension régime général et aligné

Au moment de la liquidation de la retraite

Chaque régime (dans le cas du régime général et des régimes alignés) calcule le Sam (Salaire annuel moyen).

En application de la loi Balladur, ce calcul se fait sur actuellement les 21 meilleures années et en 2008 sur les 25 meilleures années, ceci à concurrence du nombre d'années dans le régime.

Exemple : un salarié ayant travaillé 18 ans dans l'agriculture et 22 ans dans une entreprise privée, le nombre d'années retenues était :

- ➡ sur les 18 ans Agriculture = moyenne sur 18 ;
- ➡ sur les 22 ans régime Cnavts = moyenne sur 21.

Cela n'était pas très juste les pluripensionnés ayant pratiquement toutes les années retenues pour le calcul de leur pension, cela faisait baisser la moyenne.

Tenant compte de nombreuses protestations

La loi Fillon a introduit le calcul des meilleures années, au prorata des périodes dans chaque Régime.

Exemple :

- ➡ 18 ans Agriculture = moyenne sur 18/40 de 21 années, soit arrondi à 9 années ;
- ➡ 22 ans régime Cnavts = moyenne sur 22/40 de 21 années, soit arrondi à 12 années.

Les années retenues seront donc :

- ➡ 9 au Régime agricole ;
- ➡ 12 au Régime général soit un total de 21 et ainsi de suite jusqu'aux 25 meilleures années en 2008.

Difficultés techniques

Il faut que chaque régime puisse avoir connaissance exactement de la durée totale tous Régimes confondus et la durée dans chaque Régime pour appliquer la proratisation dans leur régime.

Il faut donc une coordination entre les régimes y compris le régime des fonctionnaires même si ce régime ne calcule pas les pensions sur le salaire moyen mais sur le dernier indice.

Un projet de décret d'application a été soumis à la Cnavts. Celle-ci a fait état de beaucoup de remarques, notamment sur les difficultés de mise en place technique dans les délais aussi brefs (1^{er} janvier 2004).

Le décret est maintenant paru, mais la Cnavts et les autres régimes rencontrent des difficultés pour liquider les retraites en tenant compte des nouvelles modalités (qui exceptionnellement sont plus avantageuses pour le salarié).

Pour ne pas léser ceux qui demandent leur retraite, à partir du 1^{er} janvier 2004, le calcul de leur pension se fera sur les modalités d'avant 2004, sans être totalement liquidée. Leurs dossiers seront réexaminés fin 2004 avec effet rétroactif.

S'il n'y avait pas eu la loi Balladur, **ces pertes et difficultés n'auraient pas vu le jour.**

La Cgt, comme d'autres organisations syndicales, a demandé, lors de la discussion avec le ministère, un retour aux dix meilleures années. Sans succès.

Retraite complémentaire Arrco - Agirc pour les pluri-pensionnés:

Les salariés qui, au moment de prendre leur retraite, de 60 à 65 ans, n'étaient plus dans le régime général subissaient un abattement de 22 % sur les droits en retraite complémentaire. Ils étaient considérés comme « partis » du régime

général et des complémentaires. C'est le cas des salariés qui relèvent d'un régime spécial (fonctionnaire par exemple) après un début de carrière dans le privé. La Cgt a dénoncé en permanence, cette injustice.

Enfin, lors des négociations du 13 novembre 2003, un accord est intervenu pour annuler cette disposition.

À compter du 1^{er} janvier 2004, les salariés devenant retraités avant 65 ans, ne subiront plus cet abattement de 22 % si le régime général applique une retraite à taux plein

(sans décote).

Les pluri-pensionnés sont donc parmi les premiers intéressés de ces deux décisions qui représentent une avancée même si pour le calcul des meilleures années, notre revendication reste l'annulation de la loi Balladur, et **le retour** au calcul sur les dix meilleures années, car les dégâts sont énormes.

NON, le dossier retraite n'est vraiment pas clos...



Les femmes

activité professionnelle / retraite

Après une inflexion de la participation des femmes à la vie professionnelle, observée au cours des années 50 à 60, le taux d'activité salariée des femmes a augmenté très rapidement faisant de la France un des pays, avec ceux de l'Europe du Nord, où cette participation est la plus élevée. Selon l'enquête Insee de 2001, 12 millions de femmes sont « actives » : 10,6 millions ont un emploi et 1,3 million sont au chômage. Quels que soient l'âge et les diplômes, le chômage touche davantage les femmes. En mars 1998, le taux se situait à 8,5 % pour les femmes et 5,4 % pour les hommes, diplômé(e)s du supérieur. Leur taux de chômage est ainsi de 10,7 % contre 7,1 % pour les hommes.

Une autre des spécificités des carrières féminines demeure l'interruption en raison de l'éducation des enfants.

Aujourd'hui, plus du quart des femmes actives occupe un emploi à temps partiel qui leur est imposé pour 49 % d'entre elles.

Leur salaire en subit les conséquences même si par ailleurs le rapport du salaire moyen des femmes travaillant à temps complet est passé de 64 % du salaire masculin en 1960 à 87 % en 2001.

Au moment de la sortie de la vie active, les femmes sont plus souvent au chômage, en invalidité ou au foyer que les hommes. Elles bénéficient moins souvent que les hommes des dispositifs de préretraite.

La question de l'égalité entre hommes et femmes reste posée, même si les années 70 à 80 virent le développement de divers avantages familiaux (majoration de durée d'assurance du régime général, assurance vieillesse des mères, puis des parents au foyer) constituant des droits propres pour les femmes, destinés à compléter les droits reconnus par les régimes au titre de leur activité professionnelle.

Malgré une indéniable réduction des inégalités, un écart notable se perpétue entre hommes et femmes en termes de carrière, de salaire et donc de retraite.

L'analyse des montants de pension servis par les régimes de retraite met en évidence de très fortes inégalités entre hommes et femmes.

Les écarts de retraite entre hommes et femmes demeurent très importants, même s'ils se réduisent.

Pour les générations à venir, si le taux d'activité des femmes progresse il y a cependant un écart du montant des pensions dû à des discriminations salariales et au déroulement de carrière. D'après l'échantillon interrégimes de retraités de 2001, les femmes perçoivent un avantage principal de droit direct (acquis en contrepartie de leur activité professionnelle) inférieur de 53 % à celui des hommes (tableau 1). Les autres composantes de la retraite, et tout particulièrement les droits dérivés, viennent sensiblement réduire les écarts entre genres : la pension totale des femmes est ainsi inférieure de 42 % à celle des hommes en moyenne (tableau 1).

Tableau 1 : montant mensuel moyen en euros des avantages vieillesse, par sexe et tranches d'âges

| | 60-64 ans | 65-69 ans | 70-74 ans | 75-79 ans | 80-84 ans | 85 ans et plus | Ensemble |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|----------|
| Droits directs | | | | | | | |
| Hommes (1) | 1 417 | 1 393 | 1 374 | 1 373 | 1 392 | 1 187 | 1 383 |
| Femmes (2) | 892 | 666 | 619 | 587 | 566 | 506 | 650 |
| Retraite totale | | | | | | | |
| Hommes (3) | 1 480 | 1 466 | 1 456 | 1 464 | 1 488 | 1 287 | 1 461 |
| Femmes (4) | 994 | 805 | 808 | 833 | 864 | 835 | 848 |
| Rapport (1) / (2) | 1,6 | 2,1 | 2,2 | 2,3 | 2,5 | 2,3 | 2,1 |
| Rapport (3) / (4) | 1,5 | 1,8 | 1,8 | 1,8 | 1,7 | 1,5 | 1,7 |

Source : Echantillon inter régimes de retraités 2001, Drees (Coefficient 2002)

Champ : retraités de droit direct de 60 ans et plus.

Les âges de liquidation des pensions et les conditions de sortie de la vie active reflètent assez logiquement les inégalités de carrière.

Les femmes liquident en moyenne beaucoup plus tardivement leur pension que les hommes en raison de durées d'activité insuffisantes pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein dès 60 ans, notamment dans le régime général et les régimes alignés sur ce dernier.

82,4 % des hommes de 60-64 ans liquident leurs pensions à taux plein contre 52,6 % des femmes seulement (source Drees 2001) (voir tableau n° 2 ci-dessous).

Quelles évolutions, quelles perspectives ?

Si les disparités de retraite hommes et femmes perdurent, elles ont cependant tendance à s'atténuer avec les générations. Différents facteurs peuvent y contribuer :

▸ augmentation de l'activité professionnelle des femmes.

Mais peut être aussi à contrario :

▸ dégradation de l'activité professionnelle des hommes due aux politiques d'emploi (développement de la précarité) et aux politiques des salaires.

Même si la durée des carrières sont un peu plus longues pour les femmes, les différences de qualité d'emploi et de salaires restant, l'écart sur le montant des pensions ne vont pas se résoudre. L'allongement de durée de cotisations, la décote, le calcul sur les vingt-cinq meilleures années de salaires accentuent la baisse des pensions des femmes d'autant que se rajoute la majoration d'annuités pour enfants (fiche n° 6) qui permettait de gommer quelque peu les inégalités.

La question centrale est le maintien, voire l'amélioration, des dispositifs visant à compenser les inégalités et les aléas de carrière pendant la vie active, pour que l'ensemble des salariés hommes et femmes aient une retraite décente (fiches 1 et 3).

Tableau 2 : durée moyenne de cotisation des retraités de droit direct, selon l'âge et le sexe

| | 60 à 64 ans | 65 à 69 ans | 70 à 74 ans | 75 à 84 ans | 80 à 84 ans | 85 ans et plus | Ensemble |
|--------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------|----------|
| Hommes | 164 | 166 | 168 | 172 | 176 | 164 | 168 |
| Femmes | 141 | 122 | 119 | 119 | 115 | 113 | 122 |

Durée de cotisation = total des trimestres validés dans les régimes de base

Source : Echantillon inter régimes de retraités 2001, Drees, (coefficient 2002)

Champ : ensemble des retraités de droit direct de 60 ans et plus



Les reconnaissances pour enfants et avantages familiaux

Les avantages sociaux ont été progressivement institués pour répondre à différents objectifs :

- corriger les inégalités dans les droits à pension pouvant résulter des charges de famille (compensation des effets des interruptions d'activité, du handicap en termes de progression de carrière) ;
- pallier le défaut d'épargne pouvant résulter de la charge d'enfants ;
- prendre en compte les frais liés, pour la retraite, à la présence d'enfants ou d'un conjoint sans revenu ;
- encourager la natalité ;
- rétribuer les personnes qui, ayant eu des enfants, ont contribué à l'équilibre futur des régimes de retraite.

Trois dispositifs principaux ont été mis en place : un concerne une bonification de pension (10 %), deux autres ont pour objet la durée d'assurance.

Les trois dispositifs sont cumulables.

La majoration de la pension pour enfants : applicable au public et au privé

Historiquement cet avantage familial en matière de retraite est le plus ancien, puisqu'il a été institué dès la création du régime général en 1945. Sa mise en œuvre s'explique en partie par le contexte démographique de l'époque où il convenait, au lendemain de la guerre, d'encourager la natalité, et par le souci de reprendre une disposition qui existait déjà avant-guerre dans les régimes spéciaux.

Il s'agit d'une majoration de pension de 10 % pour les personnes ayant élevé trois enfants pendant neuf ans avant leur 16^e anniversaire.

Cet avantage est commun à tous les régimes de base privés et publics (à l'exception de celui des professions libérales et des avocats) mais varie dans ses modalités suivant le régime :

- il est majoré de 5 % par enfant au-delà du 3^e dans les régimes spéciaux, dans la limite de 30 % de la pension ;
- la limite du 16^e anniversaire n'existe pas dans certains régimes pour les enfants légitimes ou naturels reconnus à la naissance, et est repoussée à vingt ans pour les autres enfants reconnus, recueillis ou adoptés.

Le régime général et les régimes alignés sur celui-ci accordent également une majoration aux personnes ayant simplement eu trois enfants même si elles ne les ont pas élevés. Cette majoration est accordée aux deux parents et n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

Il est à noter qu'une majoration du même type est accordée dans de nombreux régimes complémentaires.

La majoration pour pension est servie à plus de 6 millions de bénéficiaires en 1997 dont près de 4 millions pour le régime général.

Majorations d'annuités

Jusqu'en 2003, des majorations d'annuité étaient accordées aux femmes dans la plupart des régimes de base, au titre des enfants, que celles-ci aient ou non interrompu leur activité professionnelle pour les élever.

Pour le privé

- **Pour les salariés du secteur privé, les femmes artisans, les commerçantes et les exploitantes agricoles, les majorations de durée d'assurance sont de deux ans par enfant (aucune majoration n'est prévue dans les régimes complémentaires).**

La réforme Fillon n'a pas modifié les majorations de durée d'assurance pour les salariés du privé et même l'art. 32 améliore quelque peu ce droit (*art 32 de la réforme*).

En effet le décret relatif à la majoration de la durée d'assurance reconnaît l'attribution d'un trimestre supplémentaire dans la limite de sept trimestres (auxquels se rajoute un trimestre à la naissance, à l'adoption ou à la prise en charge) d'assurance à compter soit de la naissance de l'enfant, soit de son adoption ou de sa prise en charge effective jusqu'à son 16^e anniversaire.

Rien n'est modifié concernant la non possibilité de cumul entre la majoration d'annuités pour enfant et les droits à retraite liés au congé parental.

C'est l'un des seuls décrets positifs. **Mais ces bonifications d'annuités sont remises en cause dans d'autres décrets, notamment pour les départs anticipés**

longues carrières et pour le calcul du minimum contributif (voir fiche n° 3).

Pour les fonctionnaires

Déjà d'une seule année par enfant, la majoration d'assurance est ramenée à deux trimestres :

- jusqu'à la loi Fillon, les mères de famille bénéficiaient d'une année de bonification par enfant, prise en compte pour la liquidation que celui-ci soit né avant ou après l'entrée de sa mère dans la fonction publique ;
- **avec la loi, la situation a totalement changé et considérablement régressé.**

1 - Pour les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004, les agents (hommes et femmes) **ont une année de bonification** sous une double condition : être dans la fonction publique au moment de la naissance ; avoir interrompu son activité professionnelle pendant un minimum de deux mois (donc très peu d'hommes sont concernés).

Remarque : Les enfants nés avant l'entrée en fonction n'apportent plus de bonifications, cette disposition est rétroactive.

2 - Pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004 : la bonification est supprimée.

Elle est remplacée par une majoration de durée d'assurance pour les mères de deux trimestres, à condition que l'enfant soit né depuis l'entrée dans la fonction publique (ou pendant les études liées au diplôme nécessaire à la titularisation).

Attention : il ne s'agit que de durée d'assurance : les deux trimestres (six mois) n'interviennent que pour la décote, pas pour la liquidation de la pension.

L'assurance vieillesse des parents au foyer (Avpf)

Créée en 1972, l'assurance vieillesse des mères de famille (Avmf) était destinée à l'origine à assurer une couverture vieillesse aux mères de familles percevant l'allocation de salaire unique (Asu) ou de la mère au foyer (Amf), c'est-à-dire à des femmes sans activité professionnelle appartenant à des foyers modestes.

Le champ de l'Avpf a été progressivement élargi à de nouvelles catégories, le droit demeurant subordonné à une condition de ressources :

- femmes assumant la charge d'un enfant ou d'un adulte handicapé, avec des plafonds de ressources moins stricts que ceux de l'Asu ou de l'Amf (1975) ;
- mères percevant le complément familial (1977) ;
- extension aux hommes du dispositif, qui devient l'assurance vieillesse des parents au foyer (Avpf) en 1979 ;
- familles percevant l'Apje et l'Ape (1985) ;

- extension aux bénéficiaires de l'Ape à taux partiel (1994) ;
- familles percevant l'allocation de présence parentale (2001) à taux plein ou à taux partiel. Ces dernières évolutions marquent une transformation des principes originaux puisque l'Avpf n'a plus pour seul objectif de compenser les périodes manquantes dans la durée d'une vie professionnelle, mais aussi de majorer le salaire pris en compte dans le calcul de la pension pour les périodes de réduction d'activité professionnelle due à des charges familiales.

Les conditions d'ouverture du droit sont variables en fonction de la situation de la famille :

- l'Avpf liée à prestation familiale (CF - Apje - Ape - App) n'est due qu'en métropole alors qu'elle est également servie dans les DOM lorsqu'elle est versée pour la charge d'un handicapé. Dans ce dernier, le handicapé doit présenter une incapacité permanente d'au moins 80 %, ne pas être admis en internat s'il a moins de 20 ans ou demeurer de préférence à domicile selon l'avis de la Cotorep s'il s'agit d'un adulte.

La non-activité de la personne à affilier s'apprécie différemment :

- pour les bénéficiaires du CF et le d'Apje, les ressources de l'intéressée ne doivent pas dépasser 12 fois la base mensuelle du calcul des allocations familiales ;
- pour les titulaires de l'Ape et de l'App, la limite correspond à 63 % du plafond de la sécurité sociale.

Les personnes ayant à charge un handicapé ne doivent pas être affiliées à un autre titre.

Deux plafonds de ressources coexistent : plafond du CF pour les couples bénéficiaires du CF, de l'Ape, de l'App et pour une affiliation au titre d'un handicapé à charge (couple ou personne isolée) plafond de l'Ars dans les autres cas.

Le nombre de personnes affiliées à l'Avpf a fortement progressé sous l'effet des différentes réformes intervenues. En 2001 il y a eu 1,7 million de bénéficiaires au lieu d'environ 1,1 dans les premières années d'existence du dispositif.

Explications des sigles.

- APP = Allocation présence parentale.
- APE = Allocation parentale d'éducation versée jusqu'aux 3 ans de l'enfant, est remplacée par le « complément de libre activité » pour les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2004.
- ARS = Allocation rentrée scolaire.
- APJE = Allocation pour jeune enfant.
- ASU = Allocation salaire unique.
- AMF = Allocation mère au foyer.
- CF = Complément familial.



Fiche technique n° 7

Retraite anticipée des handicapés

Un projet de décret pour l'application de l'article 24 de la loi du 21 août 2003, relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les assurés handicapés a été soumis au Conseil d'administration de la Cnavts, mais à ce jour il n'est pas paru au journal officiel et la date d'application est prévue au 1^{er} juillet 2004.

Ce projet s'inscrit dans la droite ligne de la philosophie de la réforme, faire des économies en limitant le plus possible le nombre de salariés qui pourraient prétendre à ce dispositif.

De plus, les conditions exigées sont particulièrement draconiennes profondément injustes et irrespectueuses envers ces salariés subissant bien souvent des difficultés de tout ordre, dans leur vie quotidienne et bien souvent depuis leur petite enfance.

Conditions exigées pour le départ anticipé

| Age de départ | Nombre de trimestres d'assurance exigés | Durée cotisée |
|---------------|---|---------------|
| 55 ans | 120 soit 30 ans | 100 |
| 56 ans | 110 soit 27,5 ans | 90 |
| 57 ans | 100 soit 25 ans | 80 |
| 58 ans | 90 soit 22,5 ans | 70 |
| 59 ans | 80 soit 20 ans | 60 |

Certes, le nombre d'annuité est plus faible que pour le départ anticipé pour longue carrière mais il est exigé une incapacité permanente de 80 %, et que cette incapacité de 80 % soit sur la totalité des trimestres exigés. Ceci est inadmissible, il faut pratiquement être handicapé de naissance. Par exemple :

Un salarié ayant un handicap reconnu à 80 % suite à un accident de travail à 40 ans ne pourra pas avoir le nombre de trimestres cotisés en tant qu'handicapé alors qu'il aura cotisé avant son accident au RG peut être 20 ans.

Sont exclues pour le calcul des trimestres cotisés toutes les périodes de maladie, de congé, maternité, de chômage, de service militaire, de majoration de durée d'assurance pour enfant (Voir annexe de la Cnav). Très peu de salariés pourront prétendre à partir, quand on sait que les handicapés totalisent des périodes de maladie, de chômage plus longue que la moyenne des autres salariés.

Calcul de la pension

Comme pour le calcul des départs à 60 ans des salariés reconnus inaptes au travail, le taux de 50 % pour calculer la pension ne subi pas de décote, par contre il est appliqué la proratisation sur 160 trimestres et non plus sur 150 (voir fiche n° 1).

Cela aura des conséquences importantes sur le montant des pensions, d'autant que la majorité des salariés handicapés n'atteignent pas les 160 trimestres.

Déclaration de la Cgt au moment de la présentation du décret à la Cnav

La Cgt estime trop restrictif le décret sur les départs anticipés en retraite pour les handicapés.

Au moment où le gouvernement semble faire grand cas d'un projet de loi en faveur des handicapés, le décret sur les départs anticipés en retraite pour les handicapés illustre le degré réel de prise en compte du handicap.

Les conditions draconiennes de durée d'assurance pour pouvoir partir avant 60 ans vont exclure de la mesure un nombre important de handicapés. Ce sont seulement 4 500 à 5 900 handicapés qui vont pouvoir bénéficier de cette mesure. Le coût sera limité à 30 millions d'euros. Voilà à quoi se monte la considération accordée aux handicapés en matière de retraite anticipée.

Le nombre de trimestres d'assurance requis est certes plus faible que pour le dispositif de départs anticipés longue carrière. Mais la contrepartie - avoir eu une incapacité permanente reconnue supérieure ou égale à 80 % pendant toute la période - est extrêmement limitative.

Ce décret en rajoute donc à l'égard de la situation faite aux handicapés du début de l'entrée à l'école au départ en retraite, en passant par l'accès au travail et à la formation. De plus, c'est une véritable discrimination entre handicapés. Ceux qui ont le plus de difficultés à accéder à un emploi et tous ceux qui ont eu un handicap en cours de carrière - accident de travail par exemple - seront systématiquement exclus.

Montreuil, le 28 janvier 2004

Retraite anticipée pour personnes handicapées

(annexe Cnavts)

| | Durée pour le taux RG | Durée cotisée | Durée d'assurance RG |
|--|-----------------------|---------------|----------------------|
| Périodes de cotisations à l'assurance obligatoire (L.351-2 css) | X | X | X |
| Périodes reconnues équivalentes (L. 351 -1 et R.351-4 css) | X | Non | Non |
| Périodes assimilées (L.351-3 et R.351-12 css + autres) | X | Non | X |
| Majoration d'assurance enfant (L.351-4, L.351-5 et R.351-3 css) | X | Non | X |
| Assurance volontaire : cotisations à la charge de l'assuré, même prises en charge par un tiers (ex : ATA, routiers) | X | X | X |
| Rachats de cotisations : cotisations à la charge de l'assuré, même prises en charge par un tiers (ex : aide de l'Etat) Validation gratuite (loi du 26 décembre 1964) | X | X | X |
| Rachat réforme (années d'études ou incomplètement validées) | A déterminer | A déterminer | A déterminer |
| AVPF (L.381-1css) | X | Non | X |
| Congé formation (L.381-2 css) | X | X | X |
| Stagiaires de la FP et cotisations prises en charge par l'Etat | X | X | X |
| Périodes cotisées autres régimes obligatoires | X | X | Non |
| Périodes d'assurance non cotisées autres régimes | X | Non | Non |



Informations complémentaires sur les départs anticipés longues carrières

Compléments actualités à la note Cgt sur le décret d'application Départs anticipés longues carrières

Une fiche explicative sur les départs anticipés longue carrière a été faite au moment de la parution du décret. Elle est toujours d'actualité et accessible sur le site de la Cgt. Cependant, voici quelques informations complémentaires.

Pluripensionnés

Pour une application du droit au départ anticipé longue carrière dans le régime général (liquidation de cette pension avant 60 ans, uniquement pour la partie concernant le régime général et les régimes alignés), la Cnav a besoin d'accéder à l'information sur les périodes validées dans les autres régimes de base.

Ceci est complexe, dans la mesure où les informations sur les périodes effectivement cotisées (la totalité des périodes validées est déjà connue) ne sont pas forcément partout distinguées de celles ayant donné lieu à validation.

Formellement, le droit peut être ouvert, mais la Cnav reporte le traitement sans d'ailleurs maîtriser véritablement le délai dans lequel les informations nécessaires venant des autres régimes seront vraiment disponibles. C'est un scandale, de plus de la loi Fillon : elle accorde à quelques-uns un droit qui ne peut même pas être mis en œuvre.

Femmes

Les estimations faites par la Cnav font apparaître que seulement 17 % des droits à départ anticipé concernent des femmes. La loi Fillon en rajoute aux inégalités par la non prise en compte de la totalité des trimestres assimilés (chô-

mage, maladie...) et des majorations d'annuités pour enfants.

Fonctionnaires

Après la suppression du Cfa (congé de fin d'activité) en 2003, la loi Fillon n'a prévu aucune mesure de départ anticipé longues carrières pour les fonctionnaires. Il y a là une inégalité de traitement avec le privé. Seul un engagement d'aborder ultérieurement ce sujet a été pris.

Les premières discussions ont eu lieu fin janvier au ministère de la Fonction publique.

Tous les syndicats réclament la négociation et la mise en œuvre d'une mesure de départs anticipés dans la fonction publique. Le ministère s'est contenté d'évaluer le coût d'une mesure similaire à celle du privé (de 300 millions à 600 millions d'euros par an) et d'annoncer une réunion sur le sujet en avril 2004.

Apprentis

Régularisation des cotisations arriérées : nouvelles instructions ministérielles du 18 février 2004 simplifiant la procédure (voir texte joint).

Direction de la sécurité sociale
Sous-direction des Retraites et des Institutions
de la Protection Sociale Complémentaire
Bureau 3A

19 JAN 2004

Le ministre des affaires sociales, du travail et
de la solidarité

à

Mesdames et Messieurs les préfets de régions
(directions régionales des affaires sanitaires et
sociales)

Monsieur le directeur de l'agence centrale des
organismes de sécurité sociale

Monsieur le directeur de la caisse nationale
d'assurance vieillesse des travailleurs salariés

Monsieur le directeur de caisse centrale de la
mutualité sociale agricole, sous couvert de M.
le Ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de
la pêche et des affaires rurales

**Circulaire DSS/3.A n° 14 du 19 janvier 2004 relative à la régularisation des
cotisations des périodes d'apprentissage accomplies avant le 1er juillet 1972**

Résumé :

Les modalités de la régularisation des cotisations afférentes aux périodes
d'apprentissage antérieures au 1er juillet 1972 sont précisées. Ces modalités sont
applicables jusqu'au 31 décembre 2007.

Date d'application :

Immédiate

Mots clés :

Apprentis, régularisation, retraite anticipée, salariés, salariés agricoles.

Textes de référence :

Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, et notamment les
articles 23, 90, 97, 99.

Code de la sécurité sociale : art. R.351-11

Code rural : art. L.732-18 et L.732-18-1

Arrêté du 24 mai 2000

Lettre ministérielle DSS – 3A – 5B du 23 septembre 1999

Lettre ministérielle DSS – 5C du 31 octobre 2000

Lettre ministérielle DSS – 3A – 5B du 18 avril 2001

Textes abrogés ou modifiés :

Néant

Les assurés ayant effectué des périodes d'apprentissage avant le 1er juillet 1972 peuvent bénéficier du dispositif de régularisation des cotisations prévu à l'article R.351-11 du code de la sécurité sociale.

L'objet de la présente circulaire est de préciser les modalités d'application de ce dispositif notamment dans le cadre de la mise en œuvre à compter du 1er janvier 2004 du départ à la retraite avant 60 ans pour les assurés ayant eu une longue carrière et ayant commencé à travailler jeunes.

Ses dispositions sont applicables aux demandes présentées jusqu'au 31 décembre 2007 par l'ensemble des assurés ayant effectué une période d'apprentissage et bénéficiant ou non du départ à la retraite avant 60 ans. Il s'agit des assurés ayant été apprentis :

- dont le compte porte trace de cotisations versées, mais d'un montant insuffisant pour une validation pour la retraite d'un trimestre,
- dont le report au compte ne porte trace d'aucune cotisation.

Dans ces deux cas l'assuré doit apporter la preuve de sa période d'apprentissage par tous moyens. Les services de l'URSSAF apprécient les moyens de preuve de cette activité selon les modalités habituelles.

Le montant du versement à effectuer résulte de l'assiette forfaitaire, du taux de cotisation et du coefficient de revalorisation applicables à la période régularisée.

L'assiette est celle définie par l'arrêté du 24 mai 2000 (1). Le versement porte sur l'ensemble de la période d'apprentissage à raison, pour chaque année civile, d'un quart de l'assiette fixée pour cette année, par période d'apprentissage d'au moins 90 jours. Dans le cas où le compte de l'intéressé porte trace d'une base cotisée, cette base est déduite de l'assiette du versement.

En outre, à titre exceptionnel pour l'année de fin d'apprentissage, lorsque les bases reportées au compte de l'assuré ont permis la validation d'un ou plusieurs trimestres au titre d'une activité salariée, il pourra être admis de limiter le versement au nombre de trimestres souhaités. Ce versement pourra ainsi être limité à un quart de l'assiette ou nul si respectivement trois ou quatre trimestre ont été validés par ailleurs.

A titre d'exemple, pour un contrat d'apprentissage débutant en septembre 1958 et se terminant en juillet 1960, l'assiette du versement est ainsi déterminée :

- un quart de l'assiette annuelle de l'année 1958
- l'assiette annuelle de l'année 1959
- la moitié de l'assiette annuelle de l'année 1960. Si l'assuré a validé trois trimestres au titre d'une activité au cours de cette année, le versement peut être limité à un quart de l'assiette. Si quatre trimestres ont été validés par ailleurs, aucun versement ne sera demandé.

L'assiette ainsi définie est revalorisée par application des coefficients applicables aux salaires servant de base au calcul des pensions intervenus chaque année jusqu'au 1er janvier de l'année au cours de laquelle le versement est effectué.

Enfin, à l'assiette revalorisée, est appliqué pour la période antérieure au 1er octobre 1967, le taux représentatif de la part du risque vieillesse dans les assurances sociales, égal à celui mentionné à l'article R.742-39 du code de la sécurité sociale, soit 9%. Pour les périodes postérieures au 31 septembre 1967, le taux est celui des cotisations d'assurance vieillesse en vigueur au cours de la période régularisée.

Relativement au départ en retraite anticipée, les périodes ainsi régularisées seront validées et considérées comme cotisées. Dans cette perspective, les organismes de recouvrement chargés de l'encaissement des versements sont invités à délivrer aux intéressés, après paiement intégral des cotisations, un reçu des versements effectués et à transmettre à la caisse de retraite compétente les indications nécessaires à la prise en compte de ce versement pour la retraite de l'intéressé.

Les dispositions de la présente circulaire sont applicables aux demandes de régularisation des cotisations afférentes aux périodes d'apprentissage antérieures au 1er juillet 1972 déposées postérieurement à la signature de la présente circulaire. Elles ne sauraient recevoir une application rétroactive et fonder des demandes de remboursement de la part d'assurés qui auraient effectué des régularisations sur la base de dispositions antérieurement applicables.

Vous voudrez bien me tenir informé des difficultés d'application de la présente circulaire.

Pour le Ministre et par délégation
Le Directeur de la Sécurité Sociale,

Dominique LIBAULT

(1) L'arrêté du 24 mai 2000 ne définit pas les assiettes forfaitaires des années 1971 et 1972. La lettre ministérielle du 18 avril 2001 les précise : elles sont de 6906,98 F pour 1971 et de 3830,23 F pour le premier semestre 1972.



Fiche technique n° 9

Rachats réforme Fillon

Décrets Rachat des années d'études : un coût exorbitant avec la capitalisation

Plusieurs décrets et arrêtés portent sur les rachats d'années d'études pour le public (régime des Pensions civiles) et le privé (régime général et régimes alignés), dans ce dernier cas, le décret couvre dans le même temps les rachats de périodes en partie travaillées et qui n'ont pas ouvert droit à la validation de 4 trimestres dans l'année.

Principes

Le rachat des années d'études se fait dans le premier régime auquel le salarié a été affilié après ses études. Le cas d'années incomplètes relève uniquement du régime général ou des régimes assimilés.

Chaque salarié peut d'après la loi racheter des trimestres d'assurance pour les périodes d'études supérieures (pour la Fonction publique la liste des diplômes ou des établissements qui les délivrent est détaillée par le décret) ou pour les périodes incomplètes dans la limite de douze trimestres :

- l'intérêt pour le salarié est d'essayer de se rapprocher de la durée d'assurance exigée pour le plein des droits à retraite, d'autant plus que la Loi Fillon a durci les conditions d'accès à ce taux plein à 60 ans en allongeant progressivement, pour tous, la durée d'assurance exigée. L'application de la décote est redoutable sur le montant des pensions pour ceux qui n'ont pas le nombre d'annuités exigées. Mais cet intérêt se transforme en inaccessibilité du fait du montant des rachats ;
- le gouvernement a imposé de réaliser ces rachats dans le cadre de la neutralité actuarielle et non sur une base de cotisations, comme pour les périodes d'apprentissage.

Montant

- Le montant du rachat exigé est précisé par les décrets. Les tableaux suivant illustrent le coût des rachats :

Fonction publique

Montant **du rachat d'une année d'études** (minimum un trimestre, maximum douze trimestres) **en pourcentage du trai-**

tement indiciaire annuel (par exemple ce dernier est de 22 570 euros pour un attaché à l'indice 430).

Plusieurs possibilités sont offertes soit :

- uniquement le rachat pour obtenir un maximum de trimestre permettant d'avoir le taux plein ou de s'en rapprocher et ainsi éviter le plus de décote possible ;
- permettre également une amélioration de la pension en améliorant la proratisation.

| Age de rachat | 25 ans | 40 ans | 55 ans |
|--|--------|--------|---------|
| Rachat durée d'assurance seule (moins de décote) | 32,4 % | 55,6 % | 78,0 % |
| Rachat durée d'assurance et proratisation | 48 % | 82,4 % | 115,2 % |

Salariés du privé (régime général)

Montant du **rachat d'une année** (minimum un trimestre, maximum douze trimestres) **en pourcentage du salaire moyen annuel** des trois dernières années (si celui-ci est inférieur à 75 % du Plafond sécu, c'est cette référence qui est prise en compte et s'il est supérieur au plafond, on se limite au plafond).

| Age de rachat | 25 ans | 40 ans | 55 ans |
|--|---------|---------|---------|
| Rachat durée d'assurance seule ou taux (moins de décote) | 17,68 % | 30,56 % | 44,2 % |
| Rachat durée d'assurance et proratisation | 26,24 % | 45,28 % | 65,48 % |

(Attention : pour le régime général en 2004, ne pourront racheter que les salariés de plus de 54 ans).

Le coût est exorbitant (souvent plus de 10 000 euros pour une année) et proprement dissuasif car il a été calculé selon un principe de capitalisation. En fait, pour un droit garanti, on fait payer par anticipation au salarié le supplément de retraite que lui accorde la durée d'assurance validée par le rachat et ce, pour l'ensemble des années pendant lesquelles il est susceptible de toucher sa retraite (environ une espérance de vie de 25 années à 60 ans). Là aussi la décote apparaît bien pour ce qu'elle est, une injustice au regard du droit à la retraite à 60 ans.

Le montant du rachat est un peu plus faible quand celui-ci est effectué jeune car, d'une part, l'espérance de vie à 60 ans est

alors plus faible et le capital va être considéré comme placé (d'abord à 4 % par an, chiffre réduit progressivement à 2,2 %).

On peut considérer que le salarié qui rachèterait une année paierait plus de deux fois le montant annuel à la fois des cotisations salarié et employeur. On arrive avec de tels montants de rachat à des sommes du même ordre qu'avec les produits retraite des banques et assurances, pour un niveau de pension équivalent (ceux qui proposent moins font porter un risque au cotisant sur le montant de sa rente future). Là, pour les rachats, c'est de la capitalisation avec des prestations définies, mais à quel prix ? Une comparaison faite également avec la Prefon démontre qu'entre un rachat à 55 ans et cinq années de versements d'un même montant à ce régime de retraite supplémentaire par capitalisation, l'écart entre le surplus de pension et la rente est moins de 10 %, mais dans le cas de la retraite du régime de base, il y a en plus des droits attachés aux enfants qui ne sont pas pris en compte dans l'autre régime.

Arrco et Agirc

L'accord du 13 novembre 2003 a également prévu un dispositif de rachat de points. C'est une possibilité de racheter 70 points par an tant à l'Arrco qu'à l'Agirc (cela correspond à une acquisition de droit pour un an au salaire moyen annuel à l'Arrco) lorsque l'on effectue des rachats au régime de base. Le coût de ces rachats doit être neutre pour les régimes mais n'a pas encore été définitivement précisé. Les documents des services de l'Arrco - Agirc, lors de la négociation de cet accord chiffreraient par exemple le rachat de 70 points à l'Arrco à 990 euros à 55 ans.

Pour une vraie validation

Finally, la « neutralité actuarielle » traitée dans le cadre de la capitalisation aboutit à un coût très élevé d'autant qu'il n'y a aucune participation de l'employeur.

La seule compensation partielle provient du fait que le montant du rachat sera déduit des revenus pour la détermination du revenu imposable, mais là il y a inégalité selon les tranches d'impositions que l'on atteint. D'ailleurs, pour bénéficier du plein effet réduction d'impôts, il vaut mieux utiliser l'étalement maximal autorisé (jusqu'à cinq ans au régime général et sept ans pour le public).

Avec ce système il n'y a plus de solidarité intergénérationnelle et l'on passe, à l'intérieur de régimes par répartition, à une rente constituée par accumulation d'un capital. En fait, le dispositif tend à rendre le moins attractif possible le régime de base et il incite ainsi les salariés à se tourner vers d'autres solutions, dont l'épargne-retraite par capitalisation.

On est très loin de la réponse à la revendication d'une validation réellement accessible des années d'études ou de la période de recherche de premier emploi. C'est pourquoi la Cgt s'est prononcée contre le projet de décret au Conseil d'administration de la Cnav ; la Cgc a aussi fait de même. Le discours des promoteurs de la réforme Fillon d'avancée sociale apportée par cette disposition a fait long feu.

La Cgt demande la révision des textes tant pour les salariés du privé que pour les fonctionnaires afin de substituer à ce type de rachat un droit à validation prenant en compte l'apport à toute la

société des études et des qualifications acquises et elle exige, en conséquence, la participation à ce titre des employeurs dans l'effort financier pour l'équilibre des régimes de retraite. Une telle validation respecterait, dans le cadre de la répartition, tous les intérêts en présence (l'assuré qui rachète, les autres assurés et l'équilibre du régime).

Rachat d'annuités apprentis

Ce type de rachat est antérieur à la loi Fillon et perdure.

Pour les périodes d'apprentissage effectuées avant le 1^{er} juillet 1972

Apprenti non rémunéré : décret 48/344 du 28 février 1948

Depuis le 1^{er} avril 1948, l'apprenti non rémunéré relève du régime général, seule la cotisation « patronale » était due, elle était calculée sur un salaire forfaitaire.

L'apprenti non rémunéré, qui apporte la preuve de son activité, peut régulariser sa situation par le versement de cotisations arriérées (R-351-11 Code de la Sécurité sociale).

Apprenti rémunéré

La cotisation était prélevée sur le salaire forfaitaire ou réellement perçu. Si cette cotisation était insuffisante pour valider toute la période d'apprentissage, l'assuré peut régulariser sa situation par le versement de cotisations arriérées (si l'apprentissage a été effectué à l'étranger, l'assuré peut demander un rachat de cotisations).

Pour les périodes d'apprentissage effectuées après le 1^{er} juillet 1972

Les cotisations sont calculées au taux de droit commun sur un salaire forfaitaire (Code du travail Article D 117.1).

Depuis le 1^{er} juillet 1977, l'Etat prend en charge la cotisation patronale (pour information, car les apprentis de 1972 se sont pas encore concernés par les départs anticipés).

Comment valider ces périodes ?

C'est auprès de l'Urssaf du lieu de résidence qu'il faut demander la régularisation. S'il y a acceptation, celle-ci prend effet à la date du versement effectif des cotisations arriérées.

L'Urssaf fait connaître à la Caisse régionale d'assurance maladie intéressée, la date du versement des cotisations et le montant du salaire ayant donné lieu, par année, à régularisation.

Les cotisations arriérées doivent alors être retenues pour l'ouverture du droit à retraite.

Le calcul du rachat de trimestres est assez complexe, mais de montant assez accessible (ne pas confondre avec le rachat des années d'étude dans la Loi de réforme des retraites).

Pour les apprentis qui ont effectué des cotisations, mais qui, étant trop faibles, n'ont pas validé de périodes, ces versements partiels peuvent être déduits du rachat des cotisations arriérées.

D'autre part, la demande de régularisation d'une rémunération sur un trimestre peut en valider plusieurs. En effet, dans les années 1960, dès qu'un salaire dépassait 200 francs, il était validé un trimestre, dès qu'il dépassait 800 francs, il est validé quatre trimestres.



Indemnités de départ en retraite

Le patronat veut remettre en cause les indemnités de départ en retraite en s'appuyant sur deux dispositions de la Loi de réforme des retraites :

- ➡ l'article 23 de la loi et le décret sur les départs anticipés pour longues carrières ;
- ➡ l'article 16 de la loi sur le report à 65 ans de l'âge de la possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur.

Sur le deuxième point pour arriver à ses fins le patronat provoque des renégociations d'accords de branche ou d'entreprise. Ces questions sont un peu complexes et il faut bien regarder l'existant pour mieux aborder les négociations.

Départ à l'initiative du salarié (Article L 122-14-13 du Code du travail)

Le salarié quittant volontairement une entreprise (préavis à respecter) pour bénéficier d'un droit à pension de vieillesse a droit à :

- ➡ l'indemnité de départ en retraite prévue par l'accord national interprofessionnel annexé à la Loi relative à la mensualisation du 19/01/78 : « *départ volontaire à partir d'au moins 60 ans* », soit :
 - ➡ 1/2 mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
 - ➡ 1 mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
 - ➡ 1 1/2 mois de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
 - ➡ 2 mois de salaire après trente ans d'ancienneté.
- ➡ ou si c'est plus favorable (c'est le cas dans un bon nombre de branches), l'indemnité de départ en retraite prévue par la Convention collective de branche ou l'Accord collectif d'entreprise, (le montant varie selon l'ancienneté et parfois l'âge, mais attention selon les Conventions ou Accords, il peut être fait référence à un âge d'au moins 60 ans, ou seulement ce qui est le plus favorable à la seule demande de liquidation de la retraite).

Pour les départs anticipés longues carrières

C'est seulement le curseur de l'âge de possibilité de départ qui est avancé de 60 ans jusqu'à 56 ans (voir décret), tous les autres paramètres restent inchangés.

Il faut faire modifier les conventions collectives qui se réfèrent à un âge précis de 60 ans, de façon à ce que l'indemnité de départ conventionnelle soit bien due au salarié.

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur (Article L 122-14-13 du Code du travail, modifié par la Loi de réforme des retraites)

Avant la loi Fillon, l'employeur avait la possibilité de mettre fin au contrat de travail (« mise à la retraite d'office ») d'un salarié qui pouvait bénéficier d'une retraite à taux plein et ce à partir soit de l'âge de l'ouverture du droit à retraite soit d'un âge précisé par accord collectif ou le contrat de travail.

Dans ce cas, la prime de départ en retraite est due ou si c'est plus favorable **l'indemnité légale de licenciement** prévue par le Code du travail (selon l'Article 5 de l'Accord national annexé à la Loi de mensualisation de 1978), soit 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années et 1/15 de mois par an au-delà.

Si les conditions précisées précédemment ne sont pas réunies, la mise à la retraite d'office est considérée comme un licenciement qui ouvrira droit en particulier à un préavis, à **l'indemnité conventionnelle** de licenciement (souvent plus élevée que l'indemnité de départ en retraite) et ensuite à des droits à l'indemnisation chômage selon l'ancienneté du contrat de travail.

Le salarié ayant tout intérêt à continuer d'accumuler des droits à la retraite pour bénéficier ensuite d'une retraite à taux plein. Quelques conventions d'entreprise prévoient systématiquement (en général pour réduire l'emploi) un départ à 60 ans à l'initiative de l'employeur si le salarié à le plein de ses droits à la retraite avec **l'indemnité conventionnelle de licenciement** (plus élevée que l'indemnité légale de licenciement)

Dorénavant, avec la loi Fillon l'âge minimal pour la mise à la retraite d'office d'un salarié, à l'initiative de l'employeur, est porté à 65 ans. Mais une Convention collective ou un Accord collectif (conclu avant le 1^{er} janvier 2008), peuvent étendre cette possibilité pour l'employeur à une date antérieure au 65^e anniversaire du salarié si des contreparties en termes d'emplois ou de formation profes-

sionnelle sont prévues et que le salarié peut prétendre à une retraite à taux plein.

C'est cette dérogation que les patrons veulent utiliser largement pour supprimer plus d'emplois, c'est pour cela qu'ils proposent des projets de textes d'Accord collectif.

Les mises à la retraite à la fin d'une préretraite rentrent dans le même cadre de dérogation.

S'il n'y a pas d'accord, donc de dérogation, la mise à la retraite d'office par employeur avant 65 ans est considérée comme un licenciement. *Attention : le salarié a toujours la possibilité de demander son départ en retraite à partir de 56 ans s'il remplit les conditions de départ anticipé, ou à partir de 60 ans contrairement à ce que laissent croire les employeurs qui veulent à tout prix obtenir un accord. Le report à 65 ans de la possibilité de mise à la retraite d'office ne change rien sur ce point.*

Fiscalité applicable aux primes de départ en retraite et aux indemnités de licenciement

► **Indemnités de départ en retraite** (conventionnelle de branche, d'entreprise ou selon l'Accord national interprofessionnel de 1978). Elles sont **non imposables** dans la limite de 3 050 euros (Article 81 du Code général des impôts). Pour la partie imposable il y a possibilité d'un étalement sur les revenus de trois années ;

► **indemnités de mise à la retraite** (d'office par l'employeur). Celles-ci sont exonérées pour la part qui n'exécède pas la Convention ou l'Accord collectif ou bien le Code du travail. L'exonération ne peut être inférieure ni à 50 % du total de l'indemnité, ni à deux fois le montant de la rémunération brute annuelle antérieure, et tout cela dans la limite de 1/4 du plancher de l'imposition à l'Isf (Impôt sur la fortune), soit actuellement une limite de 180 000 euros (Article 80 du Code général des impôts). L'exonération fiscale est donc plus importante dans le cas de la mise à la retraite d'office par l'employeur, que lors d'un départ à l'initiative du salarié.

► **indemnités de licenciement**. Elles sont exonérées de la même façon que l'indemnité de mise d'office à la retraite, mais dans la limite cette fois de la moitié du plancher de l'imposition à l'Isf, (soit 360 000 euros actuellement) ;

► les **autres indemnités** de rupture de contrat, (Accord amiable par exemple) sont totalement imposables.

Cotisations

Dans les cas où les indemnités sont soumises à cotisations leur montant net est un peu réduit, mais cela donne des droits supplémentaires.

Quelques pistes pour nos interventions :

► *mettre en avant les contradictions du Medef, qui ne voulait pas du report à 65 ans pour la retraite d'office, alors qu'il approuve et est même à l'initiative de l'allongement de la durée de cotisation ;*

► *le Medef se sert des pré-retraites et de la retraite comme outil de réduction de l'emploi (plans sociaux) et s'il n'obtient pas de dérogation sa marge de manœuvre pour une telle gestion de l'emploi sera réduite ;*

► *bien avoir conscience que d'éventuelles négociations ne sont pas à aborder seulement sous l'angle des questions de l'indemnisation des départs, d'autant plus que les questions de l'emploi concernent toutes les générations et en particulier les plus jeunes. Il faut donc faire attention à toutes les répercussions à long terme ;*

► *attention les engagements à maintenir le volume d'emploi sont souvent incontrôlables surtout si le champ d'application va bien au delà de l'établissement et de l'entreprise. Ne parlons pas du maintien du volume d'heures qui ne permet pratiquement aucune embauche et permet seulement le recours aux heures supplémentaires ;*

► *exiger de réelles garanties en terme d'emploi, de formation (exemple : l'accord Arpe avec un départ = une embauche) ;*

► *prendre également en compte les souhaits individuels d'activité après 60 ans.*



Les droits des travailleurs français à l'étranger

Les droits des travailleurs étrangers

Objet de la fiche : présentation succincte des droits. Le détail du calcul des droits et les démarches à accomplir sont précisés dans les documents cités en référence.

Qui est concerné ?

Tous les salariés qui ont cotisé à la caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) au moins un trimestre, ont droit à une retraite du régime général français de la sécurité sociale.

Mais que se passe-t-il si ils ont effectué une partie de leur carrière hors de France ? Quels sont leurs droits en matière de retraite ?

Cas des salariés français ayant eu une activité à l'étranger

Les salariés français peuvent être dans deux situations différentes :

- ➡ expatriés, c'est-à-dire sans versement obligatoire aux régimes de retraite français ;
- ➡ détachés, c'est-à-dire avec versement et acquisition des droits comme s'ils étaient en France.

Les salariés expatriés disposent de la faculté de cotiser au régime de sécurité sociale français, ou de racheter les cotisations.

Attention : ceci ne dispense pas de cotiser au(x) régime(s) obligatoire(s) du pays.

En dehors des pays repris à l'annexe, les périodes de cotisation exercées avant le 1^{er} avril 1983 sont reconnues équivalentes (Pre) et sont prises en compte dans le calcul du taux (durée d'assurance tous régimes confondus).

L'adhésion aux régimes de retraite français se fait par la Caisse des Français de l'Etranger :

CFE

B.P. 100 - 77950 Rubelles - France
et la Cre et l'Ircafex (voir § régimes complémentaires).
Les droit à une retraite de base en France seront donc déterminés par :

- ➡ la durée de cotisation à la Cnav effectuée en France, le cas échéant ;
- ➡ la durée de cotisation à la Cnav effectuée à l'étranger ;
- ➡ les trimestres de cotisation rachetés à la Cnav ;
- ➡ la durée de cotisation à certains régimes étrangers, le cas échéant (voir annexe).

Voir le document intitulé « Français de l'étranger. Votre retraite de la Sécurité sociale » et disponible sur internet à l'adresse : <http://www.retraite.cnaf.fr/web/pdf/Francais%20de%201%20etranger.pdf>

Cas des salariés qui ont travaillé dans plusieurs pays

Les salariés étrangers disposent de droits déterminés par :

- ➡ les années de cotisation à la Cnav effectuées en France ;
- ➡ les années de cotisation dans certains régimes étrangers (voir annexe).

Les régimes éligibles sont les régimes de base des pays qui ont signé un **accord international de Sécurité sociale** avec la France ou qui sont soumis aux règlements de la communauté européenne.

En dehors de ces pays, les périodes de cotisation ne sont pas prises en compte pour le calcul de la retraite du régime français.

Il peut y avoir des conditions de nationalité pour certains modes de calcul, en cas de travail en zone communautaire ou non.

Voir le document intitulé « Vous avez travaillé en France et dans un autre pays. Votre retraite du régime général de la Sécurité sociale » et disponible sur internet à l'adresse :

<http://www.retraite.cnaf.fr/web/pdf/trav%20fr%20etr%20v%20francaise.pdf>

Principe général (retraite de base)

Le principe général de calcul des droits à la Cnav est semblable à celui de l'ensemble des salariés (voir fiche n° 1). Dans le cas des salariés qui ont travaillé à l'étranger, ses paramètres seront déterminés ainsi :

- ➡ la durée d'assurance au **régime général** prend en compte :
 - ➡ les trimestres validés en France ;
 - ➡ les trimestres validés à l'étranger * ;
 - ➡ les trimestres rachetés * ;
- ➡ la durée d'assurance **tous régimes confondus** totalise :
 - ➡ les trimestres validés au régime général (voir ci-dessus) ;
 - ➡ les trimestres validés aux autres régimes français ;
 - ➡ les périodes validées à certains régimes étrangers (voir annexe) ;
 - ➡ les périodes reconnues équivalentes (PRE)*.

* Ne concerne que les salariés français.

Le montant de la retraite est ensuite calculé en fonction du type d'accord (voir annexe). Chaque régime reverse la part qui lui revient au régime qui paye la pension du salarié. L'âge d'ouverture des droits diffère selon les pays. Il peut y avoir, après la liquidation de la retraite de base Cnav, un recalcul des droits au moment de la liquidation de la retraite du pays étranger.

La retraite complémentaire

Les salariés français expatriés peuvent opter pour une couverture concernant la «Retraite Complémentaire». Elle n'est pas directement assurée par les caisses Arrco et Agirc,

celles-ci la délèguent à la Cre (Arrco) et l'Icafex (Agirc) qui sont des filiales du groupe Taitbout.

Trois types d'adhésions territoriales sont proposées :

- ➡ première extension. Ce type de contrat concerne uniquement les sociétés qui sont implantées sur le territoire Français, et qui expatrient leurs personnels sous le statut d'un contrat de travail français ;
- ➡ deuxième extension. Pour toutes sociétés implantées hors de l'hexagone et qui emploient du personnel salarié sous un statut de droit local ;
- ➡ troisième extension. Cela concerne les personnes salariées dont les sociétés qui les emploient n'assurent plus leur protection sociale pendant le temps d'expatriation. L'adhésion est volontaire et individuelle.

Adresses :

Gie Agirc - Arrco
 Service des résidents hors de France
 16-18 rue Jules César - 75012 Paris
 Tél. : 33 (0)1 71 72 13 00 - Fax : 33 (0)1 71 72 16 12
Cre (employés) - Ircafex (cadres)
 Délégation internationale 4 rue du Colonel Driant
 75040 Paris Cedex 01

delegation-internationale.taitbout@wanadoo.fr

Les salariés étrangers bénéficient uniquement des droits qu'ils ont acquis en France, dans les mêmes conditions que les salariés français.

Annexe : Régimes étrangers concernés Zone d'application des règlements communautaires

| | |
|------------------------------|--|
| Union européenne | Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède |
| Autres pays concernés | Liechtenstein, Norvège, Islande, Suisse |

Deux calculs sont faits : celui de la « pension nationale » et celui de la «pension communautaire».

Accords internationaux de sécurité sociale

| Accords de type 1 | Accord 2 | Accord 3 |
|--|---|--|
| République Tchèque Slovaquie | Andorre, Bosnie-Herzégovine, Chili, Croatie, Gabon, Iles anglo-normandes, Israël, Macédoine, Mali, Mauritanie, Niger, Pologne, Saint-Marin, République fédérale de Yougoslavie, Slovénie, Togo, Tunisie | Algérie, Bénin, Cameroun, Canada, Cap-Vert, Congo, Côte-d'Ivoire, Etats-Unis, Maroc, Monaco, Philippines, Roumanie, Sénégal, Turquie |
| Calcul obligatoire par totalisation - proratisation Il prévoit obligatoirement de totaliser les périodes accomplies en France et dans l'autre Etat : les organismes de retraite de chacun des pays calculeront donc votre retraite comme si l'ensemble de votre carrière avait été effectuée dans leur seul pays ; puis le montant de la retraite versé par chaque Etat sera réduit en proportion des durées respectives passées dans chaque pays. | Comparaison entre le calcul par totalisation - proratisation et le calcul séparé des retraites Il vous permet de choisir entre la totalisation - proratisation (voir accord 1) et le calcul séparé des retraites, c'est-à-dire que chaque pays calcule la retraite à laquelle vous avez droit en fonction de votre carrière dans ce seul pays. Certains accords (Chili, Pologne et Tunisie) ne prévoient pas de faire choisir l'assuré : c'est la retraite la plus avantageuse qui est directement attribuée. | Calcul séparé des retraites Il prévoit en priorité le calcul séparé des retraites (voir accord 2) |



Épargne - retraite

Les dispositions du titre V de la loi Fillon concernant l'épargne - retraite sont tout aussi importantes que le reste de la loi. La création de l'épargne - retraite, s'appuyant sur des avantages fiscaux massifs, est l'une des dispositions essentielles qui nous ont conduit à juger que cette loi organisait un changement dans la logique de notre système de retraites.

Ces dispositions sont inséparables des précédentes. C'est parce que la loi Fillon organise une baisse massive du taux de remplacement des retraites par répartition que les salariés, notamment les plus aisés, seront incités à se tourner vers des dispositifs fondés sur la capitalisation et l'investissement sur les marchés financiers.

Les principaux dispositifs nouveaux

Après avoir affirmé dans l'article 107 de la loi, le droit de toute personne, salariée ou non, à l'épargne retraite, Le titre V de la loi Fillon comporte neuf articles très techniques voire parfois totalement abscons.

On doit retenir trois dispositions essentielles :

La création du Plan d'épargne retraite populaire (Perp)

Assez proche dans sa philosophie du dispositif de feu la loi Thomas (1), le Perp est un produit d'épargne facultatif, à adhésion individuelle, qui est fondé sur les techniques de l'assurance-vie : juridiquement, c'est un contrat d'assurance.

Formellement, le candidat épargnant adhèrera à une association dénommée «groupement d'épargne populaire», qui donnera elle-même mandat à une compagnie d'assurance de gérer le plan. La création de cette association, qui elle-même désignera un « Comité de surveillance », destinée à permettre un certain contrôle des adhérents sur la gestion du plan, est assez formelle. Dans la pratique, les personnes désirant souscrire un Perp s'adressent à une compagnie d'assurance, une banque ou une Caisse d'épargne, celle-ci constituant l'association entre les souscripteurs.

Toutefois, rien n'empêche un organisme paritaire, une institution de prévoyance par exemple, de constituer de telles associations. Plusieurs de celles-ci, dont la Cgt est parfois partie prenante, ont soumis à leur conseil d'administration des propositions tendant à créer des Perp.

De même, il sera tout à fait possible à une direction d'entreprise ou à un groupe de créer une association ouverte à ses salariés, permettant de proposer un Perp à ces derniers, ce que Jean-Pierre Thomas appelait récemment dans un colloque une «Pere», plan d'épargne retraite d'entreprise. Ainsi, bien que le Perp soit théoriquement un produit d'épargne individuel et ne relève pas de la négociation collective, nous pouvons être confrontés concrètement à des projets de création de Perp.

La transformation du Ppesv de la loi Fabius sur l'épargne salariale en Plan d'épargne retraite collectif ou Perco (à l'origine Ppesvr)

La deuxième mesure essentielle est la transformation du Ppesv de la loi Fabius (le plan d'épargne d'entreprise à 10 ans), en produit d'épargne retraite, nommé à l'origine Ppesvr (plan partenarial d'épargne salariale pour la retraite), que le Sénat a rebaptisé plan d'épargne retraite collectif (Perco) dans le cadre de la discussion budgétaire. Le Perco s'inscrit dans la logique de l'**épargne salariale**. Il est organisé par le code du travail dans le titre consacré à l'épargne salariale (chapitre III du titre IV du livre IV du code du travail).

En fait, le législateur n'a apporté que très peu de modifications à la loi Fabius, mais ces modifications changent complètement la logique du Ppesv. Les fonds deviennent disponibles au moment de la liquidation de la retraite et non au bout de 10 ans, la sortie en rente viagère est privilégiée, même si la sortie en capital reste possible.

Pour le reste, les autres dispositions de feu le Ppesv continuent à s'appliquer. En particulier, les salariés pourront verser leur intéressement et leur participation dans le Perco, l'accord pourra prévoir un abondement de l'employeur comme dans l'épargne salariale etc. Il faut souli-

(1) Bien qu'il y ait de très significatives différences techniques.

gner que le Perco sera obligatoirement mis en place par accord collectif, et qu'il faudra par ailleurs qu'existe un Ppe classique (à 5 ans). Il devra, obligatoirement, faire l'objet d'investissements diversifiés (le Perco ne pourra être investi majoritairement en titres de l'entreprise : il ne pourra pas y avoir de Perco d'actionnariat salarié). Notons enfin que le plafond d'exonération de cotisations sociales de l'abondement patronal reste pour le moment identique au Ppesv (4 600 euros par an), et que la fraction supérieure à 2 300 euros reste assujettie à une contribution sociale au profit du fonds de réserve).

Soulignons enfin que comme la loi Fabius a fait de l'épargne salariale l'un des 5 thèmes de la négociation annuelle obligatoire, le Perco rentre ipso facto dans le champ de la négociation annuelle obligatoire.

Des exonérations fiscales massives

La troisième disposition principale de la loi Fillon, renforcée par la loi de Finances pour 2004, est la mise en place d'exonérations fiscales d'un niveau rarement atteint.

Le dispositif adopté conduit à accorder au salarié un budget global d'exonération qu'il pourra ensuite librement affecter aux différents produits d'épargne retraite : Perp, Perco, Prefon, cotisations aux retraites supplémentaires d'entreprise par capitalisation (dispositifs dits des articles 39 et 83 du code général des impôts).

Deux cas se présentent :

- le salarié a un salaire inférieur au plafond de la sécurité sociale. Dans ce cas, il pourra investir jusqu'à 10 % du plafond de la sécurité sociale, soit 2 384 euros actuellement ;
- le salarié a un salaire supérieur au plafond : il peut alors épargner 10 % de celui-ci jusqu'à huit fois le plafond de la sécurité sociale. Ainsi, un salarié gagnant 233 472 euros par an (plus d'1 500 000 francs) pourra épargner 10 % de son salaire en franchise d'impôts. On voit que ce sont les salariés les plus aisés, ceux qui ont par ailleurs les capacités d'épargne les plus grandes, qui seront les principaux bénéficiaires du dispositif, en ayant des baisses d'impôts très significatives.

En revanche, les rentes seront soumises à l'impôt sur le revenu. C'est pourquoi le gouvernement prétend que le dispositif serait neutre fiscalement, l'argent épargné étant réintégré dans l'impôt au moment de la retraite. En réalité, rien n'est moins sûr : cela dépend de l'âge auquel le salarié a commencé à épargner, de son profil de carrière et du niveau de sa retraite. Rien ne permet de penser que l'augmentation de ses impôts en tant que retraité dû à la rente serait d'un montant équivalent à l'économie d'impôts pendant la vie active.

Signalons enfin que, pour financer ces exonérations, le gouvernement a limité les avantages fiscaux de la pré-

voyance santé, ce qui risque de se traduire dès cette année par une hausse de l'imposition pour de nombreux cadres, en particulier les cadres moyens.

La loi Fillon obscurcit la frontière entre l'épargne et la retraite

Le terme « épargne retraite », dont l'usage est relativement récent (sans doute pour éviter la référence controversée et mal acceptée par les salariés français aux fonds de pension) est un facteur de confusion. Il aboutit à mélanger deux concepts très différents : la retraite et l'épargne. Si la confusion était uniquement dans les termes, ceci ne serait pas trop grave. Le problème est qu'elle est au cœur de la conception des nouveaux produits créés par la loi du 23 août 2003 sur les retraites, que nous appellerons dans la suite de cette contribution « loi Fillon ».

La retraite est une notion aux contours bien délimités qui est très différente de l'épargne

Dans la conception française de la retraite, telle qu'elle s'est construite non seulement depuis 1945, mais progressivement depuis l'institution des retraites ouvrières et paysannes par la loi du 5 avril 1910, et dont les caractères principaux se retrouvent dans la plupart des pays développés (2), la retraite se caractérise par les traits suivants :

- la retraite est fondée sur le statut du travail. Le salarié tire ses droits à retraite de sa qualité de travailleur. Pour reprendre l'expression d'Henri Hatzfeld : on est passé d'une sécurité « droit de propriété » à une sécurité « droit du travail » (3) ;
- **elle offre aux salariés des points de repère collectifs.** Les salariés ont ainsi une visibilité du niveau de leur retraite. Ils connaissent (ou au moins ont la possibilité de connaître) le lien entre leurs cotisations et les prestations auxquelles ils auront droit. Soulignons que l'existence de ces points de repère collectifs, si elle est une caractéristique majeure des retraites par répartition caractérise également les régimes par capitalisation dits à prestations définies (par exemple Calpers aux Etats-Unis). Cet élément de visibilité disparaît au contraire largement dans les fonds à cotisations définies comme les fonds 401K américains ou les personal DC pension schemes anglais. La revendication par la Cgt d'un objectif de taux de remplacement vise à renforcer ces points de repère collectifs.
- **elle est fondée sur la solidarité.** Les régimes de retraite organisent des liens de solidarité, tant entre actifs et retraités (4) ; qu'entre actifs, d'une branche professionnelle ou encore d'une entreprise ou encore d'un état.
- **elle organise une mutualisation des espérances de vie.** Enfin, la retraite se caractérise par une mutualisation des espérances de vie. Par définition, elle garantit

(2) Quelle que soit la place respective qu'y occupent par ailleurs les techniques de la répartition et de la capitalisation.

(3) Henri Hatzfeld : du paupérisme à la sécurité sociale.

(4) Rappelons que ce sont toujours les cotisations des actifs qui financent les prestations des retraités, directement dans les régimes de retraites par répartition, par l'intermédiaire d'un établissement financier, institution de retraite, fonds de pension ou compagnie d'assurance dans les régimes par capitalisation.

un revenu viager aux pensionnés, qui est indépendant du montant effectif de leurs cotisations, puisque leur durée de vie effective n'est pas connue a priori, ni au moment de la liquidation de sa retraite. Elle organise donc bien une mutualisation des salariés décédant précocement vers ceux à espérance de vie plus longue.

Il serait relativement facile de définir l'épargne par opposition aux quatre caractéristiques présentées. Par exemple, l'épargne n'organise pas de mutualisation des espérances de vie. On ne peut consommer (ou transmettre à ses héritiers) que l'épargne accumulée.

La loi Fillon crée des produits hybrides

La loi Fillon se caractérise par la création de produits hybrides, comportant certaines caractéristiques de la retraite, mais pas tous.

Ainsi, le **Perp** est un produit individuel, il lui manque donc le caractère de solidarité entre salariés. Le niveau de retraite de chacun dépend de ce qu'il a individuellement épargné. Il ne comprend pas non plus de points de repères collectifs, et ne donne aucune visibilité sur le niveau réel des droits à retraite, de même, qu'ainsi qu'on le verra, il ne permet pas de garantir à long terme le pouvoir d'achat de la retraite (il ne permet pas de protéger la rente contre l'inflation), ni a fortiori d'assurer une parité entre pouvoir d'achat de la retraite et pouvoir d'achat des actifs. En revanche, il opère bien une mutualisation des espérances de vie à travers la rente viagère.

Quant au **Perc**, il est susceptible d'opérer lui aussi une mutualisation des espérances de vie si la sortie est en rente, mais il est en même temps un dispositif qui relève de l'épargne salariale. La Cgt avait été très critique à l'égard du Ppesv, précisément parce que l'affichage politique tendait à les orienter vers des compléments de retraite (les fonds partenariaux de retraite un temps évoqué par son inspirateur). Mais le Ppesv restait sans ambiguïté un produit d'épargne longue, et non un produit de retraite ; il en est tout autrement du Perc.

En revanche, les dispositifs traditionnels de retraite supplémentaire, les dispositifs dits des articles 39 (prestations définies) et de l'article 83 (cotisations définies) dont relève la Pefon des fonctionnaires, sont beaucoup plus proches de la conception classique de la retraite, et ce dans bien

des cas même quand ils sont à cotisations définies. C'est le cas par exemple du fonds de pension de la Ffsa, ce qui ne veut pas dire qu'ils soient exempts de critiques.

L'impossibilité pratique de garantir le pouvoir d'achat de la rente

Non seulement ce dispositif vise à introduire une dose importante de capitalisation, mais il risque de se révéler un véritable miroir aux alouettes pour les salariés :

- ➡ d'une part, **l'effort d'épargne nécessaire serait très important**, et le serait d'autant plus que le salarié est proche de la retraite. D'après des calculs réalisés par un assureur, un salarié souhaitant bénéficier à partir de 65 ans d'une rente mensuelle de l'ordre de 400 euros (2 600 francs) devrait épargner à partir de 50 ans (sous l'hypothèse raisonnable d'un taux de rendement de 5 % par an de son épargne) 676 euros par mois (près de 4 500 francs). En revanche, s'il commence à 30 ans, l'effort mensuel ne serait que de 94 euros par mois. Compte tenu de la baisse programmée du taux de remplacement des retraites par répartition, on voit qu'il faudrait qu'il consente des sacrifices considérables en termes de pouvoir d'achat pendant sa période d'activité pour maintenir le niveau de sa retraite ;
- ➡ d'autre part, et ce point a été complètement masqué par les promoteurs des retraites par capitalisation, il serait en réalité impossible (sans qu'on puisse ici rentrer dans cette fiche dans les détails de la technique), non seulement d'indexer la rente sur les salaires (donc de maintenir son taux de remplacement par rapport aux salaires pendant la retraite), mais même **de garantir son pouvoir d'achat par rapport à l'inflation**. Avec un taux d'inflation modéré de 2 % pendant vingt ans la perte de pouvoir d'achat serait de plus de près d'un tiers (32,7 %), elle serait de 62 % avec un taux d'inflation de 5 % (inférieur à la situation des années 70). Et ce sans même parler d'une crise financière durable comme celle des années 30, toujours possible ;
- ➡ enfin ces dispositifs font supporter la totalité du risque sur les salaires puisque le niveau de la retraite dépend totalement du placement des cotisations sur le marché financier.



La réforme des cotisations patronales

Pour une croissance fondée sur le développement de l'emploi stable et qualifié

Ainsi que nous l'avons constamment démontré depuis le rapport Charpin, la condition essentielle pour résoudre la question du financement des retraites est de mettre en place un régime de croissance fondé sur le développement de l'emploi stable et qualifié. C'est en effet l'emploi, plus encore que la croissance du PIB, qui constitue le paramètre principal du financement des retraites. La réforme de l'assiette des cotisations patronales que propose la Cgt est tout entière construite autour de cette préoccupation.

Augmenter la part patronale des cotisations tout en changeant l'assiette

Pour faire face à l'augmentation des besoins de financement nécessaires pour garantir le taux de remplacement des salaires par les retraites et le droit effectif à une retraite à 60 ans à taux plein, il est nécessaire d'augmenter les cotisations. Nous considérons que le levier principal doit être l'augmentation de la part patronale des cotisations à la Cnav, dont le taux actuel est identique à celui de 1979, tandis que celui des salariés a progressé de plus de 40 %. Mais cette augmentation de la part patronale doit aller de pair avec un changement de l'assiette, de manière à favoriser les entreprises de main d'œuvre et celles qui contribuent au développement de l'emploi.

Remettre en cause les exonérations de cotisations patronales

Le premier élément de cette réforme est de remettre en cause les nombreux dispositifs d'exonérations existants actuellement, à commencer par le principal : l'allègement unique des cotisations, qui va se substituer progressivement à la ristourne bas salaires et aux allègements liés aux 35 heures.

Ces allègements sont profondément critiquables :

- ils permettent une exonération quasi-totale de cotisations au niveau du Smic, qui décroît ensuite progressivement pour s'annuler à 1,7 Smic. Ils créent par suite un effet de trappe à bas salaires, ce dispositif dissuadant les employeurs d'augmenter les salaires puisqu'ils perdent le bénéfice des exonérations ;
- ils opèrent un transfert des entreprises vers les ménages. Depuis 1994, ces exonérations patronales sont en principe totalement compensés par le budget de l'Etat. Cela signifie en réalité un transfert de la charge du financement vers les salariés et les retraités, puisque les 3/4 des recettes de l'Etat proviennent d'impôts payés par les ménages : Tva, impôt sur le revenu, taxe intérieure sur les produits pétroliers... Sans oublier la Csg financée à 90 % par les salariés actifs, retraités, demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, les exonérations antérieures à 1994 occasionnent chaque année une perte de recettes de plus de 2 milliards d'euros pour le régime général de la Sécurité sociale (voir encadré page suivante).

Soumettre l'épargne salariale à cotisations sociales

Le rapport Balligand-De Foucauld sur l'épargne salariale avait déjà souligné le coût très élevé pour la Sécurité sociale des exonérations dont bénéficient les dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, abondement patronal au Pee et maintenant le Perco (c'est 10 % de ressources en moins).

Le rapport Chadelat de 2003 de la Cour des Comptes sur la loi de financement de la Sécurité sociale chiffre à 4 milliards d'euros par an la perte de ressources totale pour la protection sociale de ces exonérations.

Nous proposons que l'épargne salariale soit soumise à cotisations sociales dans les conditions de droit commun. Cela aurait deux avantages (favoriser les augmentations de salaires par rapport aux dispositifs de type intéressement) permettre d'acquérir des droits à retraite sur les revenus de l'épargne salariale.

Elargir l'assiette de la part patronale à l'ensemble des richesses créées par les salariés, c'est-à-dire la valeur ajoutée

Actuellement, la part patronale est assise sur le seul salaire brut, ce qui défavorise les entreprises de main d'œuvre, celles dont la part des salaires dans la valeur ajoutée est élevée, alors que ce sont elles qui créent le plus d'emplois. Notre proposition permettrait de contribuer proportionnellement moins tandis que les entreprises dans lesquelles la part des salaires est faible contribueraient proportionnellement plus.

Il suffirait que la part patronale soit calculée sur la valeur ajoutée totale, et non sur le salaire brut. Un résultat équivalent pourrait être obtenu par une modulation du taux de cotisation. L'assiette demeurerait les salaires, mais le taux serait plus faible pour les entreprises de main d'œuvre et plus fort pour les autres.

Instituer une contribution sociale sur les revenus financiers des entreprises

Certaines entreprises, notamment les groupes, disposent d'une trésorerie pléthorique qu'elles placent sur les mar-

chés financiers et dont elles tirent des revenus substantiels. Nous proposons de taxer ces bénéficiaires, ce qui permettrait à la fois d'augmenter les ressources du système et d'encourager les entreprises à investir plutôt que spéculer sur les marchés financiers.

Combattre l'idéologie patronale

Parallèlement aux propositions Cgt que l'on doit porter, un travail d'information pédagogique doit être mené pour dénoncer « le coût du travail » alors que celui-ci est seul créateur de richesses :

- ▀ rappeler que les charges sociales dont se plaint le patronat constituent en réalité une part du salaire socialisé ;
- ▀ ique les difficultés des entreprises en général des Pme ne sont pas liées aux cotisations sociales comme le prétend le patronat. Mais elles relèvent bien plus souvent des contraintes financières qui leur sont imposées par les banques, les conditions de crédit, les grands monopoles industriels à travers les contraintes de la sous-traitance.

A l'opposé la protection sociale est à terme génératrice d'investissements économiques et d'emplois.

Les exonérations de cotisations patronales

Les exonérations de cotisations patronales ont été multipliées par 6 entre 1993 et 2003, passant de 3 à près de 20 milliards d'euros (130 milliards de francs) (1)

La structure de ces exonérations est la suivante :

Structure des exonérations de cotisations sociales en 2003

| | |
|---------------------------------------|----------------|
| Allègements bas salaires et Rtt | 79,2 % |
| Jeunes, chômeurs longue durée | 10,9 % |
| Zones franches | 4,9 % |
| Emploi à domicile | 4,9 % |
| Total | 100,0 % |

Le gouvernement a décidé de fusionner les exonérations bas salaires et RTT dans un même dispositif appelé « allègement unique ». Les cotisations patronales sont quasiment nulles au Smic, puis les allègements décroissent jusqu'à 1,7 Smic. Ce dispositif crée un effet dit de «trappe à bas salaires», les employeurs n'ayant pas intérêt à augmenter les salaires, puisque cela génère une augmentation des cotisations patronales.

Depuis la loi de juillet 1994, ces exonérations devraient être intégralement compensées par l'Etat. Actuellement, 12 % de ces exonérations ne sont toujours pas compensées (emploi à domicile, Contrats emploi solidarité), ce qui représente une perte de ressources de plus de 2 milliards d'euros pour le régime général. Par ailleurs, les allègements au titre des 35 heures, qui sont censés être intégralement compensés, ne le sont en réalité qu'en partie. Le régime général a actuellement une créance sur l'Etat de 2 milliards d'euros sur l'Etat au titre des allègements Aubry.

(1) Rapport de la Commission des comptes de la sécurité sociale de septembre 2003.



Transferts

Cette fiche tente de donner quelques éléments sur les transferts entre les principaux régimes de retraite :

- ➡ transferts de compensation ;
- ➡ relations régimes de retraite et Etat ;
- ➡ relations Cnav et autres organismes périphériques.

Les transferts de compensation retraite

Les transferts de compensation vieillesse en 2001

Source : Cour des comptes

| | Compensation généralisée | | | Sur compensation entre régimes spéciaux | |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------------|----------------|---|----------------|
| | entre salariés | entre salariés et non-salariés | Total | | Total |
| Régime général | 545,2 | 3 617,6 | 4 162,8 | | 4 162,8 |
| Salariés agricoles | - 2346,6 | 149,2 | - 2 197,4 | | - 2 197,4 |
| Fonctionnaires civils | 1 152,1 | 565,7 | 1 717,8 | 1 503,9 | 3 221,7 |
| Militaires | - 20,3 | 76,4 | 56,1 | - 488,6 | - 432,5 |
| Ouvriers de l'Etat | - 33,9 | 15,1 | - 18,8 | - 189,0 | - 207,8 |
| Cnracl | 1 083,4 | 4 04,8 | 1 488,2 | 1 268,0 | 2 756,2 |
| Mines | - 326,3 | 5,4 | - 320,9 | - 1237,6 | - 1 558,5 |
| Sncf | - 56,3 | 48,7 | - 7,6 | - 498,4 | - 506,0 |
| Ratp | 14,0 | 12,1 | 26,1 | - 6,6 | 19,5 |
| Marins | - 60,2 | 5,5 | - 54,7 | - 270,0 | - 324,7 |
| Ieg | 62,9 | 43,4 | 106,3 | 61,7 | 168,0 |
| Clercs de notaires | - 14,6 | 10,6 | - 4 | - 44,6 | - 48,6 |
| Banque de France | 0,7 | 4,3 | 5,0 | - 7,7 | - 2,7 |
| Seita | | | 0 | - 31,5 | - 31,5 |
| Camr | | | 0 | - 59,6 | - 59,6 |
| Exploitants agricoles | | - 4 131,4 | - 4 131,4 | | - 4 131,4 |
| Organic | | - 772,7 | - 772,7 | | - 772,7 |
| Professions libérales | | 404,2 | 404,2 | | 404,2 |
| Avocats | | 50,8 | 50,8 | | 50,8 |
| Religieux | | - 176,2 | - 176,2 | | - 176,2 |

Lecture : un montant négatif signifie que le régime reçoit un transfert de compensation.

Les concours de l'Etat et des collectivités locales à divers régimes de retraites (source : Cour des comptes)

Ces concours sont de deux ordres :

- certains régimes reçoivent des subventions publiques ;
- d'autres perçoivent des taxes affectées.

Les subventions

Les subventions proprement dites représentent 3,7 milliards d'euros en 2001

| | |
|-------------------------------|-------|
| Exploitants agricoles (Bapsa) | 382 |
| Mineurs | 473 |
| SnCF | 2 208 |
| Ratp | 70 |
| Marins (Enim) | 541 |
| Régies ferroviaires outremer | 8 |

(En millions d'euros)

En outre l'Etat prend en charge 647 millions d'euros au titre de préretraites et 183 millions d'euros au titre de diverses prises en charge de cotisation ou de prestations de retraites de divers régimes du public.

Par ailleurs, la région Ile de France verse 66 millions d'euros au régime de la Ratp.

Les taxes affectées

L'essentiel concerne le fonds de solidarité vieillesse, qui a reçu en 2001, 11,4 milliards d'euros dont 9,6 milliards d'euros au titre de la Csg (plus 0,4 milliard d'euros au titre du prélèvement de 2 % sur les patrimoines, ou Csg patrimoines). Il a reçu également une contribution de la Cnaf de 0,5 milliard d'euros au titre de.

Certains régimes de retraites (principalement non-salariés) bénéficient également de taxes affectées pour un montant total de 5,55 milliards d'euros dont 2,5 milliards d'euros pour le Bapsa, la Cancava et l'Organic se partageant 2,1 milliards d'euros. La Ratp reçoit, pour sa part, 0,3 milliard d'euros au titre du versement transports.

Bilan des transferts reçus ou versés par la Cnav en 2002

Le tableau ci-dessous récapitule les transferts reçus et versés par la Cnav (données en millions d'euros)

| | |
|---|------------------|
| Transferts reçus | |
| Cotisations prises en charge par l'Etat | 896,5 |
| CSG patrimoines | 258,0 |
| Compensations | 32,0 |
| Prises en charge cotisations | 14 226,8 |
| dont Fsv | 6 064,3 |
| dont Forec | 4 492,0 |
| Prestations prises en charge par le Fsv | 4 089,5 |
| Divers | 120,4 |
| Total transferts reçus | 19 623,2 |
| Transferts versés | |
| Compensations | - 4 266,8 |
| Transferts divers | - 232,6 |
| Total transferts versés | - 4 499,4 |
| Solde | 15 123,8 |

On voit que le solde est largement positif, le total des transferts reçus ressort à près de 20 milliards d'euros (dont plus de 10 milliards d'euros au titre du Fsv), ces transferts représentant 28 % des recettes totales de la Cnav. Cela permet également de voir que la Cnav est largement financée par la Csg (approximativement 10 milliards d'euros en 2002, en tenant compte de la Csg patrimoines).



Les retraites et leur évolution en Europe

Tous les pays notamment d'Europe ont procédé à des réformes de leur système de retraite.

Indépendamment des politiques menées dans les différents pays, nous devons bien appréhender le fait que toutes les réformes se situent dans un contexte donné.

Ce contexte est celui des années 75 - 2000 avec :

- une crise économique,
- une situation démographique avec taux de natalité en baisse,
- une politique de l'immigration généralement à la baisse,
- des comportements sociaux identifiables,
- des comportements sociétaux en rapport avec les loisirs, à la volonté ou non de prendre sa retraite plus tôt,
- des comportements par rapport à la consommation, la santé, les soins etc.

Par ailleurs, tous les pays d'Europe s'inscrivent dans une démarche plus ou moins marquée et contraignante dans les recommandations européennes des traités de Maastricht, Amsterdam, critères de convergence et resserrement de la dépense publique, alors qu'auparavant **la protection sociale était partie intégrante du déficit.**

Partout le débat amène à poser la question du niveau de richesses produites, de la part consacrée aux retraites, et du niveau de rentabilité financière visé par les actionnaires :

- partout le travail des femmes s'est généralisé,
- la précarité et la mobilité sont en augmentation,
- les stratégies de délocalisation d'emplois sont présentes, elles méritent d'être étudiées aussi au regard de la stratégie d'exploitation des pays du Sud,
- le chômage est une constante de tous ces pays avec des variations non négligeables,
- enfin concernant les Peco, pays candidats à l'Union européenne, ils subissent une émigration importante qu'aggravent le vieillissement de la population et cette émigration va vers les Etats-Unis, le Canada, l'Australie.

Une constante, au-delà des points de vue sur les dispositifs et leur efficacité, aucune réforme n'assure la durabilité. Toutes sont revues, réadaptées régulièrement.

L'identification des types de réforme

- Les réformes structurelles qui modifient le moyen d'assurer la retraite ;
- les réformes paramétriques qui par définition modifient un ou plusieurs paramètres.

Il s'agit par exemple de modifier le taux de remplacement, d'allonger la durée de cotisation ou d'augmenter le taux des cotisations et aussi de modifier les différentes formes d'indexation.

Mais on peut avoir des réformes paramétriques supérieures en ampleur aux réformes structurelles.

La France qui vient de subir une réforme paramétrique arrive directement en ampleur derrière la Suède, le Royaume-Uni ou l'Italie.

La présentation manière scientifique des réformes paramétriques est une pratique d'enfermement dans un cadrage pré-établi, un cadrage qui nie les choix politiques et de société.

Toutes les réformes ont été présentées comme des passages obligés au nom de la démographie et des contraintes économiques. Elles partent toutes d'une approche comptable macro-économique.

Mais nous noterons qu'il n'y a absolument aucun lien corrélatif entre l'ampleur des réformes et la situation démographique de chaque pays. Par exemple au Royaume-Uni la réforme est la plus dure alors que les ratios actifs / retraités - non actif est un des plus faibles.

Le vieillissement démographique n'est pas un phénomène nouveau. La transition démographique s'est faite il y a deux siècles et, de plus, il n'y a pas d'accélération notable. En l'occurrence toutes sortes de ratios nous sont présentés pour valider le catastrophisme de la situation alors que le ratio dépendance économique inscrivait d'un côté les jeunes enfants lycéens, étudiants, chômeurs, retraités et de l'autre les actifs est beaucoup plus stable.

On peut aussi trouver des positionnements sur la retraite qui font référence aux modèles bismarckien (1880) ou beweridgeien. Le plan beweridge au Royaume-Uni date de 1942. Le premier repose sur un système assurantiel lié au travail et au statut, tandis que le second tire son financement

essentiellement de l'impôt. Certains disent sur la fiscalisation.

La logique d'assurance du premier appelle un financement par cotisation tandis que la logique d'assistance et de minimum universel du second appelle un financement par l'impôt.

Passer du premier système au second relève d'une réforme structurelle.

Enfin on peut se repérer concernant la retraite selon trois piliers de constitution de la retraite :

- ➡ le premier pilier est le système de base obligatoire à prestations définies et en répartition (RG et complémentaires chez nous) ;
- ➡ le deuxième pilier est un système complémentaire professionnel facultatif type fonds de pension ;
- ➡ le troisième pilier est un système facultatif à cotisation définie et de fait à prestation non définie ;
- ➡ pour la Cgt, la retraite doit être liée au travail et au statut du salarié ;
- ➡ c'est un salaire socialisé ;
- ➡ le pouvoir d'achat des retraités doit augmenter comme le salaire moyen ;
- ➡ la retraite doit assurer une garantie de revenu à long terme. Elle est donc forcément à prestation définie ;
- ➡ cette retraite est forcément basée sur des repères collectifs ;
- ➡ à la différence de l'épargne qui est individuelle la retraite suppose une mutualisation de l'espérance de vie.

Au-delà de toutes les mesures dites paramétriques consistant à réduire la dépense publique et à laisser un maximum de richesses produites au patronat ce que l'on veut nous imposer est un retour aux tendances du XIX^e siècle. C'est-à-dire :

- ➡ le passage d'un système de prestation définie à un système de cotisation définie ;
- ➡ le passage d'un système collectif à un système d'épargne individuelle.

Dans l'ensemble des réformes dont personne ne nie la nécessité [bien que l'échéancier et les notions d'urgence soient discutables], il y a moyen de régler beaucoup de difficultés si l'on prend notamment en compte la réduction du chômage.

La promotion des fonds de pension est un argument qui ne tient pas :

- ➡ les pays qui ont mis en place des fonds de pension arrivent à une phase dite de maturation et pourtant ils recherchent de nouveaux gisements de profits ;
- ➡ la part des frais de gestion captés par l'opérateur sont loin d'être négligeables et de l'ordre de 20 %. Au Royaume-Uni ils représentent 30 à 40 % car les frais de commercialisation et de publicité sont énormes.
- ➡ il faut noter les coûts cachés des fonds de pension avec la nature et l'ampleur des avantages fiscaux.

Dans les pays à système de capitalisation les dégrèvements fiscaux peuvent aller de 1 à 2 et 3 % du Pib.

Par exemple, au Royaume-Uni et en Irlande les 8 % des plus hauts salaires concentrent plus de la moitié des avantages fiscaux.

Systèmes de retraites de différents pays

En France

- ➡ nous avons un système par répartition. Nous venons de vivre une réforme paramétrique (commencée en 1993 et 1995) d'une grande ampleur ;

L'Allemagne a vécu trois réformes en 1992 - 1999 et 2001

- ➡ On notera l'intégration de la RDA en 1992. ;
- ➡ une réforme du gouvernement Kohl votée en 1997 et remise en cause partiellement avant application par le gouvernement Schröder.

En Allemagne, il existe un système de répartition par points avec des régimes spéciaux fonctionnaires et des retraites complémentaires.

Il y a allongement de l'âge légal de départ en retraite et allongement de l'âge réel de départ et passage partiel d'un système bismarkien à un système bewerdigien.

Les mesures 2001 ont prévu une subvention fédérale dans le dispositif. Il y a pour cette partie réforme dite structurelle. En Allemagne, le taux de fécondité est plus faible qu'en France et de l'ordre de 1,3 - 1,4.

En Italie

À l'origine il y avait plus de quarante régimes différents.

Il y avait de grandes différences de traitement notamment entre le public et le privé et aussi entre les hommes et les femmes.

Le texte adopté en octobre dernier sur les retraites prévoit à compter de 2008 de porter l'âge minimum de la retraite à 65 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes à condition d'avoir cotisé 40 ans.

Après la grève du 24 octobre, une nouvelle manifestation géante à Rome le samedi 6 décembre a rassemblé 1 million et demi de personnes.

En Suède

Le système de pension universelle complété par un système de répartition à prestation définie a été abandonné.

La cotisation par le système des répartitions est nettement augmentée. Certaines périodes non salariées sont validées. Une part de capitalisation obligatoire est introduite. C'est une réforme d'ampleur. Comme pour les autres pays le taux de remplacement est en baisse.

Dans la plupart des pays, il y a des régimes spéciaux pour les fonctionnaires. La tendance est à l'uniformisation. Toutefois dans tous les pays il y a des différences entre l'âge légal de départ et l'âge effectif de départ.

Les luttes

Le panorama des mouvements sociaux n'est pas forcément en rapport avec la dureté des réformes. Il tient aux pratiques syndicales, aux différentes formes de dialogue social. La tendance globale est à la mise en place des réformes avec peu de luttes. Bien sûr il y a des contres exemples : la France, l'Autriche, l'Italie, l'Allemagne.

Ces trois contres exemples ne peuvent d'ailleurs pas être ramenés à une tendance précise.

Au-delà des remises en cause d'acquis et de droits, les réactions des populations ne peuvent être séparées de l'appropriation et de la compréhension des systèmes.

Aussi, dans la plupart des pays, par exemple l'Allemagne ou la Suède, les affrontements ont eu lieu dans ce que les observateurs appellent une « conflictualité n'ayant pas recours à la grève ».

Partout, il y a eu de longues périodes d'ajustement, de discussions.

En Suède, cela se situe dans la référence historique sociale-démocrate et dans la liaison parti-syndicat.

En Allemagne, la recherche d'accord par le gouvernement est aussi une recherche de consensus avec l'application politique.

En France, le Cor a rempli, dans une période plus courte un rôle d'étude, de recherche de solution, sans cependant avoir vocation à négocier. Il faut savoir que le patronat a refusé de participer au Cor.

En France, nous avons vécu une caricature de négociations.

Tandis que globalement, dans les autres pays, les gouvernements ont tout fait pour légitimer les corps intermédiaires notamment les syndicats.

Dans différents pays, les syndicats ont négocié avec l'esprit de pouvoir peser par la suite dans les années à venir sur les ajustements, paramètres, ou les réformes à venir.

En Italie, de 1992 à 2003 on aura vu toutes les situations ; tentative gouvernementale de réformer sans négocier - opposition syndicale unie - division syndicale - luttes.

On pourrait dire :

- ▣ que globalement, au-delà des contres exemples à analyser le terrain des retraites n'est pas le plus porteur de conflictualité ;

- ▣ qu'il n'y a pas une réforme, mais des réformes ;
- ▣ que les luttes en France ont une caractérisation en ampleur et en contenu qui pourraient, par la suite donner des idées aux autres.

Les retraites et l'Europe

C'est au détour d'une phrase d'un paragraphe intitulé « une stratégie pour l'emploi renforcé » n'ayant a priori aucun rapport avec les retraites que les conclusions du Conseil Européen de Barcelone mentionnent l'objectif de reculer de cinq ans l'âge moyen effectif de fin d'activité en Europe. Pour la France, cela signifiait un départ à 62 ans contre 57 ans aujourd'hui.

Cette orientation a connu une publicité importante. Elle n'était pourtant pas nouvelle si l'on reprend les documents publiés par les différents conseils européens.

Mais qu'il s'agisse d'objectifs ou de groupes de travail de coordination sachons que les retraites relèvent normalement du principe de subsidiarité.

L'Union européenne n'a jamais eu officiellement comme mission d'harmoniser entre eux les systèmes de retraite nationaux ni a fortiori de créer un système européen de retraites.

En revanche, les compétences de l'Union Européenne rencontrent parfois la question des retraites : droit de concurrence, mobilité professionnelle et portabilité des droits entre pays, etc.

La nécessité d'une certaine concertation sur le thème de la retraite est apparue.

Le processus européen de concertation relève du Conseil et non de la Commission. Un rapport conjoint du Conseil européen et du Conseil économique et social européen sur les enjeux économiques et sociaux de la retraite a été présenté.

Il existe le Cdse (Comité du dialogue social européen) Il comporte des formations où siège de la Cgt.

À Lisbonne, le Conseil Européen a créé la Mco - « Méthode de coordination ouverte ».

A partir de là et des besoins des populations de chaque pays, nous avons un espace de coopération syndicale à développer.