

Ma (future) retraite

- ✓ La comprendre
- ✓ La calculer
- ✓ La défendre



Sommaire

Ma (future) retraite

Pages

Edito3

La comprendre

Epargner ou cotiser ?4

La calculer

Calculer sa retraite de base de la sécurité sociale6

- Le calcul du salaire moyen6
- Le taux9
- Les trimestres9
- Exemples de calcul10
- Cas particuliers10
- Carrière longue11

Calculer sa retraite complémentaire12

La pension des retraités14

La pension de réversion15

La défendre

Défendre notre système de retraite.....16

La démographie : vrai ou faux problème ?17

Les salariés du public : privilégiés ?18

Des solutions pour nos retraites.....20



En 20 pages, il n'est pas possible de rentrer dans tous les détails. Si vous avez des questions, des suggestions, ou si vous souhaitez une version informatique de ce guide, n'hésitez pas à nous contacter :

**CGT, Section Retraités, 3 rue de Pontarlier,
25600 Sochaux**

Téléphone : 03 81 94 25 90

Mail : cgtpsa.sochaux@laposte.net

Site internet :

<http://psasochaux.reference-syndicale.fr>

Et vous, qu'en dites-vous ?

- ✓ A 25 ans : « La retraite ? il faudrait déjà que j'ai un boulot ! »
- ✓ A 35 ans : « C'est encore loin, j'ai encore bien le temps avant d'y penser »
- ✓ A 45 ans : « Au rythme où ça va, nous, on n'en aura pas ! »
- ✓ A 55 ans : « Vivement qu'elle arrive ! »
- ✓ A 65 ans : « Pourquoi je touche si peu ? »

Faisons le point

Depuis qu'on a touché notre premier salaire, on a acquis des droits à la retraite.

Alors une retraite, on en aura tous une. La question est de savoir à quel âge et de quel montant ?

De 1945 à 1992, nos anciens ont bâti le système des retraites par répartition, qui a permis progressivement d'améliorer la situation des « seniors », pour qu'ils aient une vie décente, indépendante, qui ne soit plus tributaire du dévouement de leurs enfants ou de la charité publique.

Depuis 1993, le patronat et tous les gouvernements se sont employés à détricoter ce système et à remettre en cause nos droits. La pauvreté réapparaît parmi le 3^{ème} âge, et s'ils n'y prennent pas garde, la situation va encore se dégrader pour les futurs retraités, qui ont aujourd'hui 25, 35, 45 ou 55 ans.

Fatalité ?

Ce recul social, qu'on nous présente comme la conséquence naturelle de l'évolution démographique et de l'allongement de l'espérance de vie, n'est pas inéluctable.

- Pourquoi faudrait-il garder les anciens au boulot jusqu'à 67 ans alors que les jeunes ne trouvent pas de travail ?
- Chaque année, la richesse produite dans notre pays (le PIB) augmente. Elle devrait permettre à tous, salariés et retraités, de vivre de mieux en mieux.

Certains opposent les salariés du privé et du public. Mais quelle est la réalité des 2 systèmes ? Comment les rapprocher sans tirer tout le monde vers le bas ?



Salariés ou retraités du privé, ce petit livret va vous permettre

- de comprendre et calculer votre (future) retraite,
- de mesurer les enjeux et les pièges des différentes réformes,
- de préparer l'avenir en ayant tous les éléments en main et en tête !

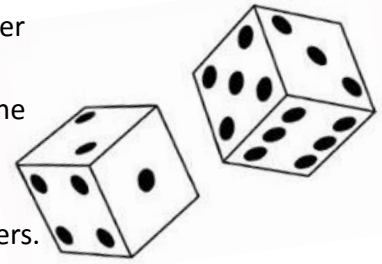
Epargne ou cotisation ?

La capitalisation

Les systèmes par capitalisation reposent sur l'idée que chacun doit épargner pour se constituer un « capital » pour ses vieux jours.

Comme l'argent perd progressivement de sa valeur, cette épargne ne peut pas être mise dans un bas de laine ou sous le matelas.

Les tenants de la capitalisation proposent donc des systèmes où les sommes épargnées sont placées à la bourse sur les marchés financiers.



La capitalisation se heurte à 3 problèmes majeurs :

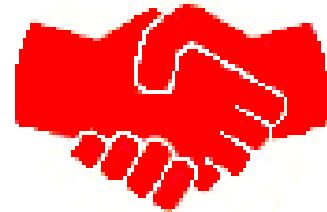
- 1) Lorsque je rencontre des aléas dans ma vie professionnelle, (chômage, accident, invalidité), je ne suis plus en capacité d'épargner et ma retraite est amputée sans que puissent jouer des mécanismes de solidarité puisque le système est individualisé.
- 2) Les intermédiaires qui gèrent et placent mon argent (banques ou assurances) ne sont pas des philanthropes : Ils prennent leur commission. Une partie de mon épargne est donc détournée de mon objectif.
- 3) Et surtout, aucun résultat ne m'est garanti. Je joue ma retraite au loto des placements financiers. Les pays qui ont choisi des systèmes par capitalisation ont tous été victimes de la faillite retentissante de ces systèmes (Enron, etc...). Des millions de retraités ont brusquement perdu tout ou partie de leurs avoirs et ont été plongés dans la misère.

En France, les systèmes de retraites existant avant-guerre étaient des systèmes par capitalisation. Ils ont fait faillite. C'est pour cela qu'à la Libération, en 1945, et grâce à l'action de la CGT, c'est un système par répartition qui a été mis en place.

La répartition

Dans la « répartition », les cotisations prélevées sur les salaires :

- Paient les pensions de retraite actuelles.
- Et ouvrent les droits à future retraite pour le cotisant.



Chaque génération paie donc la retraite de la génération qui la précède, (juste retour des choses, puisque c'est la génération précédente qui a financé pour nous les maternités, les écoles, etc...)

- Ce système peut connaître des difficultés lorsque le chômage et les bas salaires réduisent les cotisations, mais il ne peut pas « faire faillite » : tant qu'il y a des salaires, il y a des retraites.
- C'est un système économe et sûr : personne ne prend sa commission en chemin, et on ne risque pas de perdre sa mise dans une spéculation boursière hasardeuse.

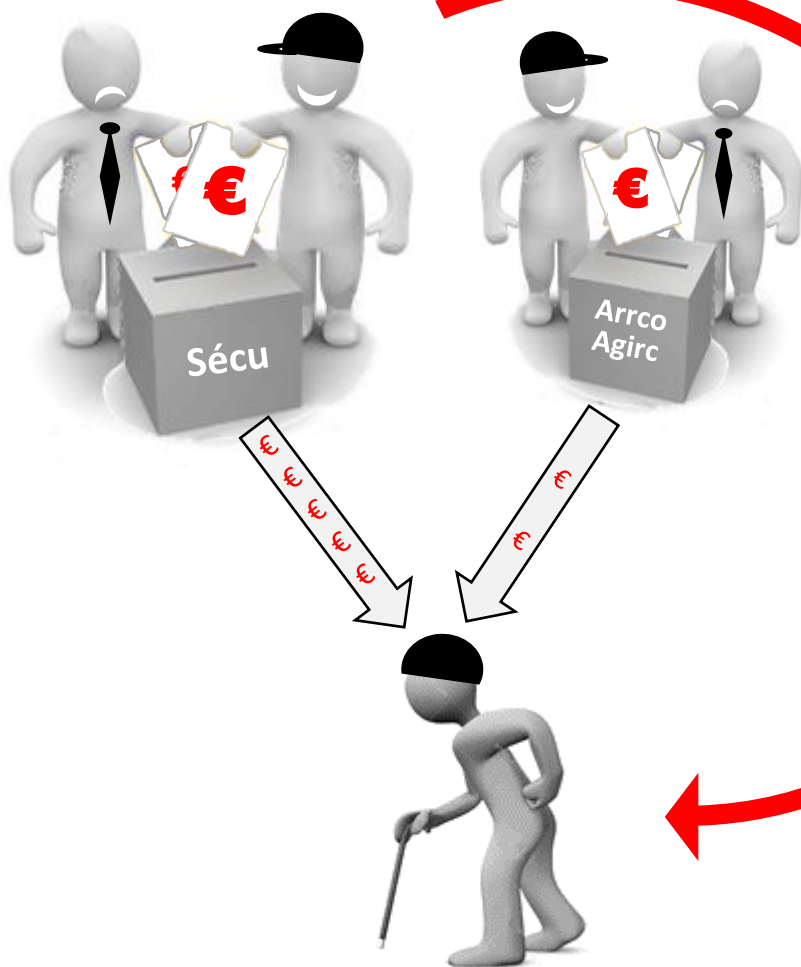
Entre 1945 et 1993, ce système a permis de résorber l'essentiel de la pauvreté qui frappait le 3^{ème} âge.

Une cotisation partagée

Dans la répartition, la cotisation est partagée entre le salarié et son employeur :

- La cotisation salariale est déduite du salaire brut, et le salarié ne touche que son salaire net. On dit que la cotisation, qui paie les retraites actuelles et me permettra de toucher une retraite future est un salaire socialisé (ou mutualisé).
- La cotisation patronale n'est pas déduite du salaire brut. Elle s'y ajoute. Elle est à la charge de l'employeur. Le patronat s'agite beaucoup pour tenter de réduire ou supprimer sa participation et nous amener à la capitalisation qui ferait la joie des banques et des assurances.

➔ Vous et votre employeur versez des cotisations à la sécu et aux retraites complémentaires.



➔ Vos cotisations paient directement les retraites actuelles et vous ouvrent des droits pour votre future retraite.

➔ Votre retraite aussi sera financée par les cotisations des salariés en activité. C'est le principe de la répartition et la solidarité entre les générations.

Ma retraite ou mes retraites ?

Dans le secteur privé, on cotise à plusieurs caisses de retraites :

- 1) Les caisses de retraite de la Sécurité sociale (on appelle ça le régime général), dont les règles et le budget annuel sont fixés par la loi.
- 2) La retraite complémentaire (ARRCO pour tous les salariés, complétée par l'AGIRC pour les cadres et assimilés), qui est gérée à 50/50 par le patronat et les syndicats de salariés.

Des règles différentes

- Mes droits à la retraite de la sécu sont calculés suivant le nombre de trimestres que j'ai validé.
- Mes droits à la retraite complémentaire sont calculés suivant le nombre de points que j'ai acquis.

Regardons comment cela fonctionne en commençant par la retraite de la Sécurité sociale.

La retraite de base de la Sécurité sociale

Elle dépend :

- 1) Des salaires que je perçois pendant ma vie professionnelle,
- 2) Du nombre de trimestres que j'ai validé,
- 3) De l'âge auquel je prends ma retraite.



La formule de calcul

➔ **Retraite = Salaire moyen x taux x trimestres validés / trimestres exigés**

Nous allons donc examiner

- 1) le calcul du salaire moyen,
- 2) le taux,
- 3) les trimestres.



➔ **Retraite = Salaire moyen x taux x trimestres validés / trimestres exigés**

Le Salaire Annuel Moyen (SAM)

Les salaires portés à mon compte

Chaque année, la sécu enregistre le montant de mon salaire brut annuel. On appelle cela les « salaires portés au compte ». Bien entendu, il s'agit des salaires pour lesquels il y a eu des cotisations :

- Avec le « travail au noir » ou les primes de la main à la main, certains salariés pensent être gagnants en touchant des sommes non déclarées. En réalité, ils le paieront au prix fort au moment de leur retraite !
- Aujourd'hui, certaines entreprises bloquent les salaires et développent des systèmes d'intéressement, de participation ou d'abondement, sur lesquels elles ne paient pas de cotisation pour les retraites. Et qui, du coup, ne sont pas « portés au compte » du salarié. Rien ne justifie de telles dérogations et au bout, ce sont les salariés et retraités qui paient la note, par des salaires bloqués et des retraites amputées.
- Le salaire porté au compte par la sécurité sociale est plafonné (le plafond de la sécu se monte à 38 616 € brut en 2016 soit l'équivalent de 3218 € par mois).

Vérifiez avec vos bulletins de paie les salaires portés à votre compte sur votre relevé de carrière « régime général » sur le site : www.lassuranceretraite.fr

Année	RÉGIME GÉNÉRAL			
	Nombre de trimestres	Employeurs ou activité	Salaires	Salaires revalorisés €
2012	4	Peugeot-Citroën SA	36 372	37 647,01
2013	4	Peugeot-Citroën SA	37 032	37 550,44
2014	4	Peugeot-Citroën SA	37 548	37 585,54

La revalorisation des salaires portés à mon compte

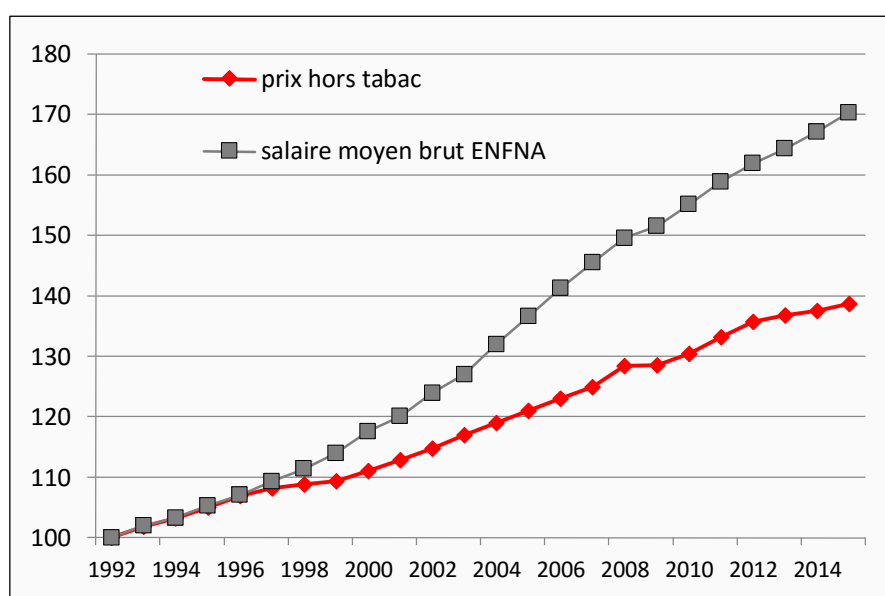
Comme l'argent perd progressivement de sa valeur, la sécu réévalue chaque année les salaires portés au compte les années précédentes. Le montant de ma retraite dépend aussi du montant de ces revalorisations annuelles : un petit écart reproduit pendant 40 ans a vite fait de faire une grande différence !

Année	RÉGIME GÉNÉRAL			
	Nombre de trimestres	Employeurs ou activité	Salaires	Salaires revalorisés €
2012	4	Peugeot-Citroën SA	36 372	37 647,01
2013	4	Peugeot-Citroën SA	37 032	37 550,44
2014	4	Peugeot-Citroën SA	37 548	37 585,54

- De 1945 à 1987 les « salaires portés au compte » ont été revalorisés chaque année comme le **salairer moyen** : les retraites et futures retraites bénéficiaient donc de l'élévation globale du niveau de vie.
- Depuis 1987 et les différentes lois qui ont suivi, les salaires portés au compte ne sont plus revalorisés comme le salaire moyen mais comme **l'indice INSEE des prix** hors tabac.

C'est une double perte :

- L'indice INSEE ne représente pas la réalité des dépenses de chaque ménage, mais seulement l'évolution d'un « panier de prix », selon des règles discutables.
- Le salaire moyen progresse davantage, non seulement du fait des rares augmentations individuelles ou collectives, mais aussi parce que le nombre des cadres s'accroît alors que le nombre d'ouvriers diminue.



Source : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse – Direction Statistiques et Prospective

Plus on est jeune et en début de vie professionnelle, plus on est pénalisé par cette moindre revalorisation qui se cumule d'année en année.

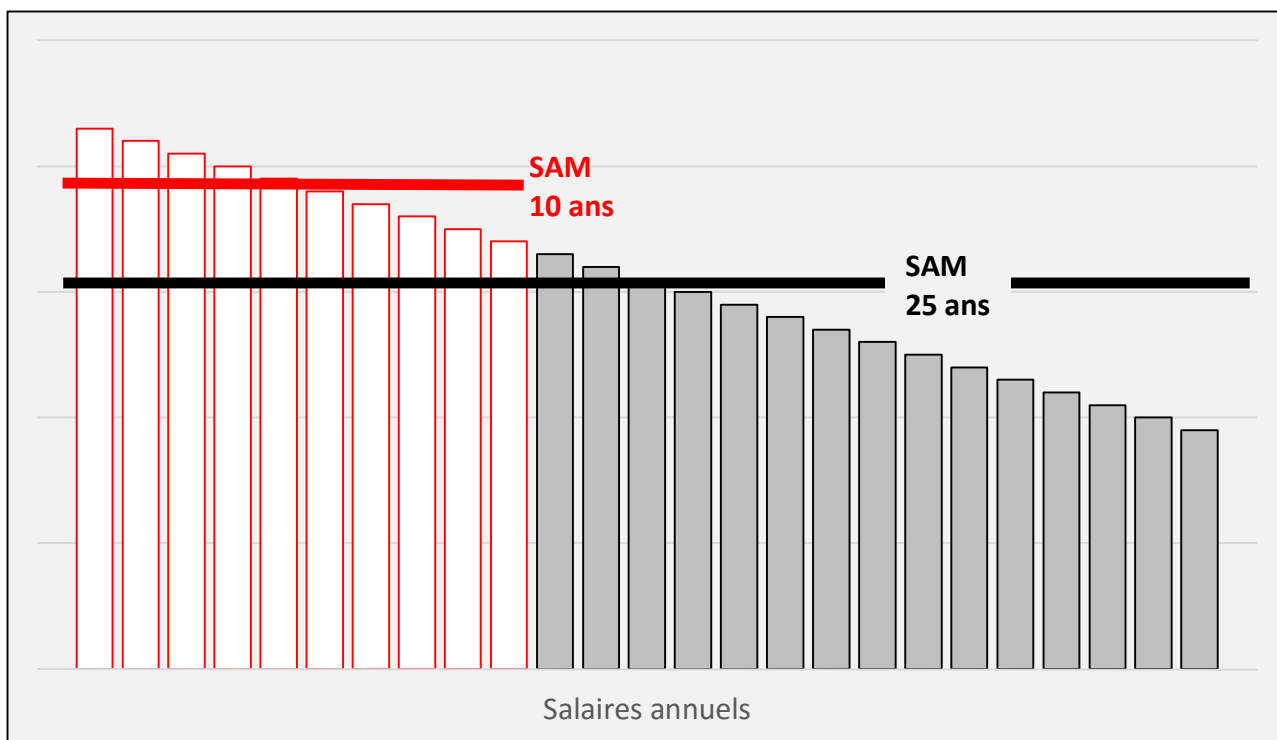
*Les indices de revalorisation des salaires portés au compte sont disponibles sur le site sécu :

http://www.legislation.cnnav.fr/Pages/bareme.aspx?Nom=revalorisation_coefficient_revalorisation_salaire_cotisation_bar

Le nombre d'années pris en compte

A la fin de ma carrière, la Sécu classe par ordre décroissant (du meilleur au moins bon) tous les salaires annuels portés à mon compte et revalorisés. Elle prend les 25 meilleurs et calcule le salaire moyen.

A noter : Jusqu'en 1993, le salaire moyen était calculé en prenant seulement les 10 meilleures années. En 1993, la loi Balladur a modifié le calcul. En faisant maintenant le calcul sur 25 ans, on prend des années moins bonnes et le salaire moyen est donc revu à la baisse.



Attention !

Le MEDEF, certains hommes politiques et certains syndicats voudraient aggraver encore cette baisse en prenant en compte toute la carrière, ou en instaurant un système par points, ce qui aurait aussi pour conséquence de prendre en compte des années « encore moins bonnes ».

Faites le test :

Avec votre relevé de carrière :

- ↪ Classez vos salaires revalorisés du meilleur au moins bon.
- ↪ Additionnez vos 10 meilleurs salaires revalorisés et divisez par 10 : Le résultat est votre SAM d'avant la loi Balladur.
- ↪ Additionnez maintenant vos 25 meilleurs salaires revalorisés et divisez par 25. Le résultat est votre SAM actuel.
- ↪ Additionnez tous vos salaires revalorisés et divisez par le nombre d'années. Le résultat est le SAM que vous auriez dans un système prenant en compte toute votre vie professionnelle. Gare à la perte !



➔ **Retraite = salaire moyen x **taux** x trimestres validés / trimestres exigés**

Le taux

Taux plein et décote

Le taux normal (appelé taux plein) de la retraite-sécu est **50 %**. Mais, si je pars en retraite avant 67 ans, ce taux peut être minoré par une « décote ». Cette décote est de 0,625 % par trimestre manquant au moment du départ. Elle s'applique pour toute la durée de la retraite.

Question d'âge

Avec la loi Sarkozy de 2010, l'âge d'ouverture du droit à la retraite est passé de 60 à **62 ans**.

- Les salariés (nés à partir de 1955) ne peuvent donc plus partir en retraite avant 62 ans même s'ils ont déjà leurs trimestres (sauf handicapés, invalides, et carrière longue - voir page 11).
- Entre 62 et 67 ans, si je pars sans avoir le nombre de trimestres exigés, la sécu m'appliquera la décote. Par contre, dès que j'ai validé tous mes trimestres, je peux partir avec le taux plein (sans décote).
- Pour ceux qui prennent leur retraite à partir de 67 ans, il n'y a plus de décote. Le taux est obligatoirement de 50 % même pour ceux auxquels il manque encore des trimestres.

➔ **Retraite = salaire moyen x **taux** x **trimestres validés / trimestres exigés****

Les trimestres

Les trimestres validés

Pour valider un trimestre, pas besoin d'avoir travaillé 3 mois, il suffit d'avoir cotisé suffisamment.

- 1) Si on est au travail, l'équivalent de 150 heures de SMIC suffit à valider un trimestre. C'est ainsi que l'on peut valider une année complète même si on n'a pas travaillé toute l'année.
- 2) Si on est empêché de travailler (maternité, invalidité, ...) la sécu nous valide cependant des trimestres, c'est la solidarité.
- 3) Il est possible d'« acheter des trimestres », pour les années incomplètes et pour les années d'études supérieures. Mais attention à ne pas se faire piéger en achetant des trimestres qui ne serviraient à rien si l'âge de départ est encore repoussé !

A noter

- On ne peut pas valider plus de 4 trimestres par an.
- Chaque enfant donne droit à 4 trimestres supplémentaires à la mère au titre de la maternité, et à 4 trimestres au titre de l'éducation. Pour les enfants nés à partir de 2010, les 4 trimestres-éducation peuvent être répartis entre le père et la mère (choix à faire avant les 4 ans ½ de l'enfant).

Les trimestres exigés

Avec les réformes Balladur, Fillon, Sarkozy, Hollande, le nombre de trimestres exigés pour avoir une retraite entière est passé de 150 (37 ans ½) à 172 (43 ans) !

- Si je n'ai pas validé le nombre de trimestres exigés, ma retraite sera réduite par une proratisation et, si je pars avant 67 ans, par la décote.
- Si j'ai plus de trimestres qu'exigé, ces trimestres supplémentaires ne comptent pas s'ils ont été acquis avant 62 ans, mais seulement s'ils ont été acquis après.

Année de naissance	Trimestres exigés
1955 – 1956 – 1957	166
1958 – 1959 – 1960	167
1961 – 1962 – 1963	168
1964 – 1965 – 1966	169
1967 – 1968 – 1969	170
1970 – 1971 – 1972	171
1973 et suivantes	172

→ **Retraite = salaire moyen x taux x trimestres validés / trimestres exigés**

3 exemples pour comprendre

Exemple 1

Jérémie est né en 1963. Quand il aura 62 ans (en 2025), il aura validé 170 trimestres avec un SAM de 24 000 €. Le nombre de trimestres exigés pour son année de naissance est de 168. Il aura tous ses trimestres (donc pas de décote). Il aura même 2 trimestres de rab, acquis avant 62 ans, qui ne rentrent donc pas dans le calcul et ne lui rapportent rien.

Sa retraite sécu sera : $24000 \times 50 \% \times 168/168 = 12000 \text{ €}$ soit **1000 € par mois**

Exemple 2

Aurélie est née en 1973. Quand elle aura 62 ans (en 2035), elle aura aussi validé 170 trimestres avec ce même SAM de 24000 €. Pour son année de naissance, le nombre de trimestres exigés est de 172. Si elle choisit de prendre sa retraite dès 62 ans, comme elle n'aura pas encore tous les trimestres exigés, la sécu lui appliquera, en plus de la proratisation, la décote (2 trimestres manquants soit $2 \times 0,625 \% = 1,25 \%$).

Sa retraite sécu sera : $24000 \times (50\% - 1,25\%) \times 170/172 = 11564 \text{ €}$ soit **964 € par mois**

Décote Proratisation

Avec le même salaire que Jérémie et la même durée de cotisation, Aurélie perd 436 € par an si elle veut partir au même âge. **Plus on est jeune, plus on est pénalisé par les réformes qui s'appliquent aujourd'hui !**

Exemple 3

Djamila est née en 1967. Pour son année de naissance, le nombre de trimestres exigés est de 170. Comme sa carrière est très incomplète, elle a « fait le choix » de travailler jusqu'à 67 ans. A cet âge, elle n'a cependant que 160 trimestres avec un SAM de 18 000 €.

Sa retraite sécu sera : $18\ 000 \times 50 \% \times 160/170 = 8421 \text{ €}$ soit **702 € par mois**

Pas de décote (départ à 67 ans) mais proratisation

Cas particuliers

Les exceptions à la règle

Le taux plein (sans décote) est appliqué :

- aux titulaires d'une pension d'invalidité.
- aux salariés avec incapacité d'au moins 50 %.
- aux ouvrières ayant travaillé 30 ans et ayant élevé 3 enfants.

Attention, il n'y a pas de décote, mais il peut y avoir proratisation s'il manque des trimestres !

Le minimum contributif

- Les personnes qui, avec un taux plein et tous leurs trimestres ont une retraite-sécu inférieure à 688,01 € voient leur pension revalorisée à ce montant à condition que le total de leur retraite sécu + retraite complémentaire ne dépasse pas 1135,73 €.

- Le montant de ce « minimum » est réduit pour les personnes qui ont le taux plein mais n'ont pas validé tous les trimestres exigés.

Surcote

A l'inverse de la décote, il existe une surcote (majoration au-delà du taux de 50 %) pour les salariés ayant l'âge de départ (62 ans) et les trimestres exigés, qui continuent cependant à travailler : majoration de 1,25 % par trimestre supplémentaire accompli après l'âge légal.

Majoration de pension

Les salariés ayant eu au moins 3 enfants bénéficient d'une majoration de pension de 10 %.

Carrière longue

La règle

Pour bénéficier du dispositif « carrière longue » et d'un départ à la retraite à partir de 60 ans, il faut :

- Avoir cotisé 5 trimestres avant la fin de l'année de ses 20 ans (4 trimestres seulement si on est né au dernier trimestre, en octobre, novembre ou décembre).
- Avoir cotisé le nombre de trimestres exigés :

Année de naissance	Trimestres exigés
1955 – 1956 – 1957	166
1958 – 1959 – 1960	167
1961 – 1962 – 1963	168
1964 – 1965 – 1966	169
1967 – 1968 – 1969	170
1970 – 1971 – 1972	171
1973 et suivantes	172

Pour comprendre : si je suis né en 1960 et que j'ai cotisé 5 trimestres avant fin 1980, je pourrais partir en retraite, à partir de 60 ans, dès que j'aurai 167 trimestres cotisés.

Attention :

Pour la carrière longue, seuls comptent les trimestres effectivement cotisés (travail), les trimestres validés au titre du congé maternité, au titre de la maladie (4 maxi) de l'invalidité (2 maxi), du service national (4 maxi), du chômage indemnisé (4 maxi). Les autres trimestres même s'ils ont été validés par la sécu et les trimestres liés aux enfants ne rentrent pas dans le calcul « carrière longue ».

Commentaires

Avec l'augmentation du nombre de trimestres exigés, ce système « carrière longue » va disparaître car il n'y aura plus aucun salarié qui pourra en bénéficier : parmi les salariés nés à partir de 1973, qui aura 43 ans de cotisation (172 trimestres) à 60 ans ?

Pour la CGT, il est nécessaire d'ajouter à ce dispositif « carrière longue » un dispositif « pénibilité » qui permette un départ anticipé à tous ceux dont l'espérance de vie a été réduite par des métiers ou des horaires pénibles.

A noter

Peuvent aussi avoir leur retraite à partir de 60 ans, les salariés avec une incapacité de travail à 50 % (maladie), à 20 % (maladie professionnelle ou accident de travail) ou 10 % (d'origine professionnelle avec 17 ans d'exposition au risque). Sous certaines conditions les handicapés peuvent avoir une retraite à 55 ans.



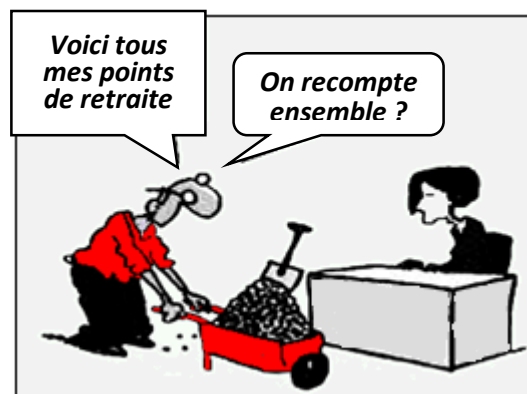
Retraites complémentaires

Le principe

Dans les régimes de retraites complémentaires ARRCO (tous les salariés du privé) et AGIRC (les cadres et assimilés), notre cotisation nous donne droit à des points.

Le nombre de points que j'acquiers dépend :

- 1) De mon salaire
- 2) Du taux de cotisation
- 3) Du prix d'achat du point



Exemple

- Je gagne 2 000 € brut par mois pendant 12 mois soit 24 000 € dans l'année.
- Comme en 2016, le taux contractuel de cotisation ARRCO est de 6,20 % (dont 2,48 % payés par le salarié et 3,72 % payés par l'employeur), la cotisation contractuelle est : $24\,000 \times 6,20\% = 1488 \text{ €}$.
- Avec un prix actuel d'achat du point de 15,6556 €, cette cotisation me donne droit à 95 points.
- Si j'ai 40 ans de vie professionnelle dans ces conditions j'aurais au total $40 \times 95 = 3800$ points.
- Actuellement la valeur de service du point (ce qu'on va me donner en retraite pour chacun de mes points) est de 1,2513 €.
- Avec mes 3800 points, je toucherai donc une retraite complémentaire annuelle de $3800 \text{ points} \times 1,2513 = 4755 \text{ €}$ (396 € par mois) et cela pendant toute la durée de ma retraite, avec les revalorisations éventuelles.
- Grâce à un taux d'appel des cotisations (1,25%) qui majore le taux contractuel, d'autres périodes (maternité, chômage partiel, etc.) peuvent donner lieu à une attribution « solidaire » de points.

Vérifiez vos points

Vous pouvez vérifier le nombre de points acquis chaque année et leur valeur, sur le relevé « tous régimes » (RIS) sur les sites internet : www.lassuranceretraite.fr ou www.agirc-arrco.fr

RETRAITE COMPLEMENTAIRE DES SALARIES DU SECTEUR PRIVE					
Année	Période		Activité ou nature de la période	Points	
	Début	Fin		ARRCO	AGIRC
2012	01/01	31/12	PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES	144,98	136
2013	01/01	31/12	PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES	145,91	151
2014	01/01	31/12	PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES	150,10	174

AGIRC : On ne gagne de points AGIRC que si on a un statut cadre ou « assimilé ». De nombreux agents de maîtrise, techniciens et ouvriers qualifiés ont été assimilés par accords de branche ou d'entreprise. Si leur rémunération est inférieure au plafond de la Sécu, ils paient une cotisation forfaitaire qui leur donne droit à une Garantie Minimale de Points (GMP AGIRC).

Les coefficients de minoration

Attention ! Si je demande ma retraite complémentaire **avant 67 ans sans avoir droit à la retraite Sécu à taux plein**, l'ARRCO et l'AGIRC m'appliqueront un coefficient de minoration pour toute la durée de la retraite. Si l'on reprend le cas précédent d'un salarié avec 3800 points ARRCO.

Trimestres manquants (exemples)	Minoration	Points payés	Montant
0	Pas de minoration	3800 points	396 € /mois
4	3800 points x 0,96	3648 points	380 € /mois
8	3800 points x 0,92	3496 points	364 € / mois
12	3800 points x 0,88	3344 points	348 € / mois

Voir tous les coefs de minoration http://reglementation.agirc-arrco.eu/guides/html/guide_1/annexe_1_10_273.html#C_273

- Ces coefficients de minoration pénalisent les salariés qui n'ont pas eu une carrière complète, notamment les femmes. Ils représentent une rupture d'égalité puisque des points payés au même prix ne génèrent pas les mêmes droits.

Une dérive pénalisante

Jusqu'en 1987, le prix d'achat du point (ce qu'il me coûte) et sa valeur de service (ce qu'il me rapporte) évoluaient de façon parallèle.

Mais dans la foulée de la loi Balladur de 1993, plusieurs accords ARRCO/AGIRC, combattus par la CGT, ont indexé :

- Le prix du point sur le salaire moyen.
- Sa valeur de service sur l'indice INSEE, voire moins.



L'accord du 30 octobre 2015 signé entre le MEDEF et les syndicats CFDT, CFTC, CFE/CGC a encore aggravé ce décrochage en indexant :

- Le prix du point sur l'évolution du salaire moyen majorée de 2 %
- Sa valeur de service sur l'indice INSEE moins 1% (sans toutefois pouvoir être négative).

En clair, on paie de plus en plus cher un point qui rapportera de moins en moins. Là aussi, ceux qui subiront le plus gravement ce décrochage sont ceux qui sont en début de vie professionnelle !

Une décote scandaleuse

Jusqu'à présent, seuls ceux qui demandaient leur retraite complémentaire avant d'avoir droit à la retraite sécu à taux plein subissaient un coefficient de minoration des points acquis à l'ARRCO et à l'AGIRC.

L'accord du 30 octobre 2015 instaure, en plus, une décote pour ceux qui demanderont leur retraite complémentaire à partir du moment où ils ont droit à la retraite sécu à taux plein.

- Cette décote s'appliquera à ceux qui demanderont leur retraite à partir de 2019, à l'exception des handicapés, des parents d'handicapés et de ceux dont la retraite est exonérée de CSG.

- La décote sera de 10 % pendant 3 ans (sans pouvoir être appliquée au-delà de 67 ans).

- Les salariés qui voudront échapper à la décote devront travailler pendant 4 trimestres calendaires après l'ouverture de leur droit à la retraite sécu à taux plein.

Age de départ en retraite	Décote pendant 3 ans	Surcote pendant 1 an
Age du taux plein	- 10 %	
Age du taux plein + une année	Ni décote ni surcote	
Age du taux plein + 2 années		+ 10 %
Age du taux plein + 3 années		+ 20 %
Age du taux plein + 4 années		+ 30 %

Nous avons jusqu'en 2019 pour faire échec à cet accord qui organise le recul de l'âge de la retraite !

La pension des retraités

Une fois en retraite, comment ma pension va-t-elle évoluer ?

Les cotisations

Les retraités paient la CSG (6,6 %) la CRDS (0,5 %) et depuis 2013 la CASA (Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie, 0,30 %). Une exonération totale ou partielle existe pour les plus petites retraites.



La revalorisation

↳ Pensions de la sécu

La loi Balladur de 1993 et la loi Fillon de 2003, ont remplacé l'indexation des pensions de la sécu sur le salaire moyen par une indexation sur l'indice INSEE des prix (voir la perte page 7).

Sous prétexte que les prix n'augmenteraient pas beaucoup, le gouvernement a ainsi gelé les retraites de la sécu. Depuis avril 2013, les retraites sécu n'ont été revalorisé que de 0,1 % : pour la plupart des retraités, cela fait entre 0,80 € et 1 € d'augmentation en 3 ans !

↳ Retraites complémentaires

L'accord ARRCO/AGIRC de 2013, puis celui d'octobre 2015, combattus par la CGT, ont même fixé la revalorisation des retraites complémentaires à l'indice INSEE moins 1 % (sans pouvoir être négative si l'inflation est inférieure à 1 %).

Un pouvoir d'achat à défendre

Dans son rapport 2015, l'Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale (ONPES) estime que pour avoir une vie décente (sans faire de folie, mais pour avoir un minimum de vie sociale et une voiture pour partir en vacances une semaine par an), un retraité vivant seul en province doit disposer de 1 569 € mensuels, un couple de retraités de 2 147 €. Aujourd'hui, 32 % des couples de retraités et 69 % des retraités seuls ne disposent pas de ce niveau de ressources ! Si la plupart ne sont pas « officiellement pauvres », au quotidien ils doivent compter chaque euro !



Le prix des soins

Avec l'âge, les dépenses de santé ont tendance à augmenter. Les retraités sont donc les principales victimes des franchises médicales, des dépassements d'honoraires et du désengagement de l'assurance maladie.

Quand on passe en retraite, on peut conserver la Mutuelle qu'on avait en activité, mais la disparition de la participation patronale et la tarification par tranche d'âges peuvent aboutir à un triplement de la cotisation.

Beaucoup de retraités ont de plus en plus de difficultés à garder une mutuelle et nombreux sont ceux qui repoussent, pour des raisons budgétaires le moment d'aller chez le dentiste, l'ophtalmologiste ou l'audioprothésiste.

On est bien loin de l'image du retraité en croisière permanente, véhiculée par certains !

La CGT agit, avec d'autres organisations de retraités pour une véritable revalorisation des pensions et une meilleure couverture de l'assurance-maladie de la sécurité sociale.

La pension de réversion

Pour garantir aux veufs et veuves un certain revenu, ils peuvent toucher une partie de la retraite de leur conjoint décédé, que celui-ci soit décédé en retraite ou alors qu'il était encore salarié.

La réversion de la sécu

Elle se fait sous conditions d'âge et de ressources, c'est-à-dire si le conjoint survivant est suffisamment âgé et n'a pas, de son côté, des ressources suffisantes pour vivre.

Condition d'âge

Pour toucher la réversion-sécu d'un conjoint décédé, il faut avoir au minimum 55 ans. Avant, il est possible sous conditions de ressources, de demander une allocation temporaire de veuvage.

Attention : La sécu ne vous prévient pas de votre droit à la réversion. Et elle ne vous prend en compte qu'à la date de votre demande. Le temps écoulé entre vos 55 ans et votre demande risque d'être perdu !

Conditions de ressources

Pour toucher la réversion d'un conjoint décédé, vos ressources annuelles ne doivent pas dépasser :

- 20 113,60 € pour une personne seule (valeur 2016).
- 32 181,76 € pour un couple (cas des conjoints remariés).

Condition de mariage

On a droit à la réversion de son conjoint (ou de son ex-conjoint) si l'on a été marié. PACS et concubinage n'ouvrent pas droit à la réversion. Si le défunt a été marié plusieurs fois, la réversion est partagée entre les ex-conjoints en fonction des durées de mariage.

Le montant

54 % du montant de la retraite que percevait ou qu'aurait perçu le conjoint décédé. Ce montant est réduit :

- Si le conjoint décédé n'avait pas acquis 60 trimestres.
- Si la réversion amène le bénéficiaire au-dessus du plafond de ressources.



La réversion de retraite complémentaire ARRCO-AGIRC

Condition d'âge

Pour toucher la réversion d'un conjoint décédé, il faut avoir au minimum 55 ans pour l'ARRCO, 60 ans pour l'AGIRC (on peut demander à 55 ans mais la pension est minorée).

On peut toucher une réversion sans condition d'âge si on a des enfants à charge ou invalides, ou si l'on est soi-même reconnu invalide.

Conditions de ressources

Il n'y a pas de condition de ressources. Même si vos ressources ne vous donnent pas droit à une réversion de la sécu, vous pouvez bénéficier de la réversion ARRCO/AGIRC.

Condition de mariage

On n'a droit à la réversion de son conjoint (ou de son ex-conjoint) que si l'on a été marié. Le PACS et le concubinage n'ouvrent pas droit à la réversion. Le droit à réversion disparaît si on est remarié. Les orphelins des 2 parents peuvent, sous conditions, bénéficier d'une réversion jusqu'à 21 ou 25 ans.

Le montant

La réversion de retraite complémentaire est égale à 60 % du montant de la retraite complémentaire que percevait ou qu'aurait perçu le conjoint décédé.

Ce montant est réduit si l'on est un ex-conjoint divorcé ou s'il y a plusieurs ex-conjoints non remariés.

Défendre notre système de retraite

Un système efficace



Notre système de retraite par répartition a été construit après-guerre, à une époque où la France était en ruine.

Entre 1945 et 1993, au fur et à mesure de l'élévation générale du niveau de vie, l'augmentation des cotisations des employeurs et des salariés, a permis de résorber l'essentiel de la pauvreté qui frappait le 3^{ème} âge.

Mais depuis 1993, avec les lois Balladur, Fillon, Sarkozy, Hollande, le patronat et les gouvernements ont enclenché la marche arrière.

Les retraites actuelles impactées ...

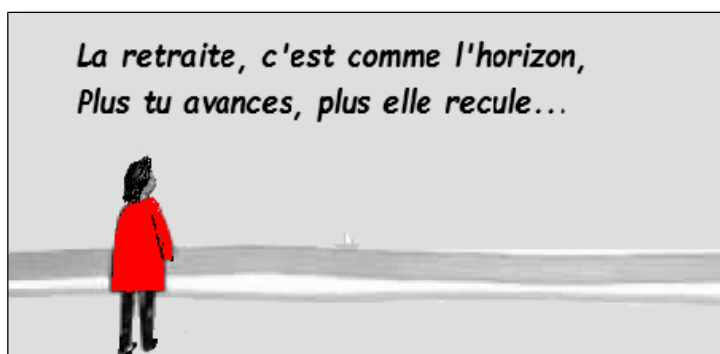
Le montant de la pension perçue par les retraités actuels est impacté par :

- Le report de janvier à novembre de la revalorisation annuelle (quand il y en a une !).
- La sous-revalorisation et le gel des pensions actuellement en vigueur.
- L'augmentation des prélèvements (CSG, CASA, impôts ...).

... Les retraites futures encore plus

Plus durement touchés que les « anciens retraités », les futurs retraités vont être percutés par :

- Le calcul du SAM (salaire moyen) sur 25 ans au lieu de 10.
- La revalorisation des salaires portés au compte en fonction de l'indice INSEE (au lieu du salaire moyen).
- La différence d'évolution entre le prix d'achat du point ARRCO/AGIRC et sa « valeur de service ».
- Les décotes qui poussent à travailler toujours plus longtemps, jusqu'à 67 ou 70 ans, sous peine d'avoir une pension amputée !



Plus on est jeune, plus on est en début de vie professionnelle, plus l'impact cumulé de ces mesures sera important. La défense de la retraite, ce n'est donc pas une affaire de vieux !

- Le MEDEF ne cache pas sa volonté d'aller vers un système « à cotisations définies », où le montant des cotisations serait fixé une fois pour toute et où l'équilibre financier serait assuré par la baisse des retraites liquidées ou en voie d'acquisition. C'est le dispositif préconisé par l'accord du 30 octobre 2015 entre le MEDEF, la CFDT, la CFTC et la CFE/CGC. En Suède, où ce système a été adopté, les retraites n'ont pas été gelées comme ici, elles ont carrément baissé : - 3 % en 2010, - 4,3 % en 2011, - 2,7 % en 2014.

Pour faire accepter le démantèlement progressif de notre système de retraite, le MEDEF et les gouvernements jouent sur 2 registres :

- La fatalité : « *On n'y peut rien, c'est la démographie : il y a trop de vieux et pas assez de jeunes !* »
- La division : « *Ce sont les privilèges des salariés du public qui coûtent cher !* »

Regardons ce qu'il en est réellement !

La démographie : vrai ou faux problème ?

Papy-boom

Avec le passage à la retraite des classes d'âges du baby-boom (générations nombreuses nées de 1945 à 1970), le nombre de retraités augmente proportionnellement plus vite que le nombre de personnes en âge de travailler. Cette tendance va se poursuivre jusqu'en 2040 puis décroître.

A ce phénomène générationnel de papy-boom s'ajoute l'allongement de l'espérance de vie après 60 ans : un mois et demi par an.

La question est simple : la France a-t-elle les moyens de payer un nombre de retraités en augmentation ?



Bon sens paysan

En 1945, il y avait en France 10 millions de paysans pour nourrir 40 millions d'habitants.

Si, à l'époque, les spécialistes avaient expliqué qu'en 2016 il n'y aurait plus qu'un million de paysans pour nourrir 66 millions d'habitants chacun aurait conclu qu'on allait vers une terrible famine, et qu'il fallait par tous les moyens obliger les paysans à continuer à travailler leur terre, empêcher les gens d'aller en ville et mettre la population urbaine au régime sec.

En réalité, ce sont les gains de productivité qui ont résolu le problème et 1 million d'agriculteurs aujourd'hui produisent bien plus que 10 millions en 1945.

De la même façon, depuis 1945, l'augmentation de la productivité et des richesses produites par les salariés permet de « faire vivre » un nombre grandissant de retraités. Cette tendance ne va pas s'inverser mais nécessite une réforme de notre système de cotisation.

Les moyens existent

Entre 2000 et 2010, le PIB (la richesse produite) a augmenté en moyenne de 1,4 % par an (malgré des années négatives lors de la crise de 2008). Cette croissance est due à l'augmentation de la population active, et à la productivité du travail (environ + 1 % par an). A ce rythme, entre 2015 et 2040, le PIB connaîtra une augmentation cumulée de 40 %. Il passera de 2100 milliards € à 3 000 milliards €.

Cette augmentation de la richesse produite permet tout à la fois d'augmenter le niveau de vie des salariés, et de garantir les droits de retraités plus nombreux.

Une question de répartition des richesses

Jusque dans les années 80, 70 % des richesses produites allaient au « travail » (salaires, retraites, etc..) et 30 % allaient au capital (amortissements, intérêts, dividendes ...). Avec les reculs sociaux imposés depuis 30 ans, la part des richesses qui revient au travail a baissé de 70 à 60 % tandis que celle qui revient au capital s'est accrue de 30 à 40 %.

Conséquences : D'un côté, la consommation est en panne, pénalisant toute l'activité économique. De l'autre, le capital excédentaire s'est financiarisé dans une spéculation effrénée.

Le financement de notre protection sociale et des retraites est moins un problème de démographie qu'un problème de partage des richesses.

La division : les privilèges des fonctionnaires ?

Diviser pour régner

En 1993, la loi Balladur s'est attaquée aux retraites du privé, sans toucher à celle des fonctionnaires. En 2003, la loi Fillon a aligné les fonctionnaires sur les reculs du privé. En attaquant les salariés tour à tour, les gouvernements sèment la division et évitent une réaction d'ensemble.



L'âge de la retraite

Pour les fonctionnaires de l'Etat, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière, l'âge de la retraite est fixé à 62 ans, comme dans le privé, pour les générations nées à partir de 1955.

Le + : il existe dans la fonction publique une liste de métiers dits « actifs » (infirmières, égoutiers, pompiers, gardiens de prison, etc...) qui bénéficient d'une possibilité de départ 5 ans avant l'âge légal, au titre de la pénibilité. La CGT agit pour que, dans le privé, on ne se contente pas du dispositif « carrière longue » en voie de disparition, mais que l'on ait aussi une reconnaissance des métiers et des horaires pénibles (horaires alternés, nuit, etc...).

Le calcul de la retraite

Formule de calcul dans le privé	Formule de calcul dans le public
$SAM \times \text{Taux} \times \text{Trimestres validés} / \text{trim exigés}$	$TIB \times \text{Taux} \times \text{Trimestres validés} / \text{trim exigés}$

Le nombre de trimestres

Le nombre de trimestres exigés pour une retraite à taux plein est strictement le même dans le public et dans le privé : de 166 trimestres pour la génération 1955 à 172 trimestres pour les générations 1973 et suivantes (tableau page 9).

Précision : A la différence du privé où le trimestre est validé suivant le montant de cotisation, le trimestre validé de la fonction publique est un trimestre réel. Le début ou la fin de travail en cours d'année ne permet pas, comme dans le privé, de valider l'année entière.

Le taux

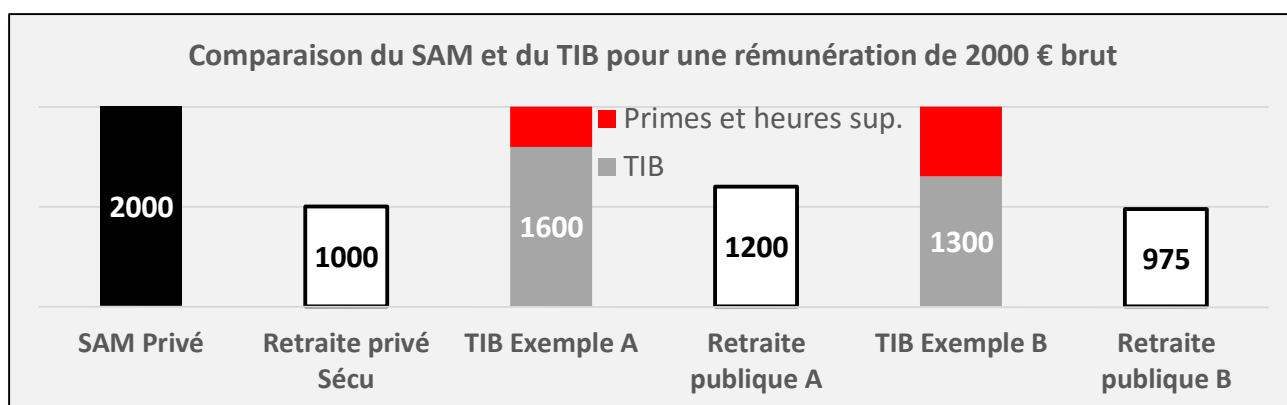
Dans le privé le taux plein sans décote est de 50 %. La décote : 0,625 % par trimestre manquant. Dans le public, le taux plein est de 75 %. La décote : 1,25 % par trimestre manquant.

Les trimestres manquants (carrière incomplète) sont donc beaucoup plus pénalisants dans le public que dans le privé. A l'avenir, beaucoup de fonctionnaires devront donc prolonger leur carrière.

Le salaire de référence

Le salaire de référence pris en compte pour la retraite des fonctionnaires est le traitement indiciaire brut (TIB) de fin de carrière (sous réserve d'avoir exercé cette dernière fonction plus de 6 mois) sans primes ni heures supplémentaires. L'équivalent d'un salaire de base pour un salarié du privé.

Les primes et heures sup représentent en moyenne 20 % de la rémunération (plus de 35 % dans certaines professions comme les infirmières) et ne sont pas pris en compte. 75 % du TIB d'un salarié du public ne représentent souvent pas plus que 50 % du SAM pour un salarié du privé.



Pour une même rémunération, plus ils ont de primes, moins les salariés du public ont de retraite. Suivant les métiers, ils sont donc mieux ou moins bien lotis que ceux du privé, en ce qui concerne le régime général.

A noter : A la retraite sécu du privé, il faut ajouter les retraites complémentaires ARRCO/AGIRC qui représentent entre 30 et 60 % de la retraite sécu. Pour les fonctionnaires, la retraite complémentaire obligatoire (RAFP) n'existe que depuis 2005. Les sommes versées actuellement sont donc plus faibles.

Le Conseil d'Orientation des Retraites calcule que le taux de remplacement (rapport entre le total des retraites et la dernière rémunération d'activité) est de 73,8 % dans le secteur privé et de 72,1 % dans le secteur public. A niveau égal de qualification, les montants de retraites sont du même ordre.

Vos questions

Pourquoi dans le privé ne peut-on pas prendre le dernier salaire comme dans le public ?

Parce qu'il arrive souvent que des salariés du privé licenciés après 50 ans, galèrent jusqu'à la retraite dans des petits boulots. Il vaut donc mieux prendre les meilleurs salaires plutôt que le dernier.

Et dans ce cas, pourquoi ne prend-on pas seulement le meilleur salaire annuel de la carrière ?

Parce que cela ouvrirait la porte à de très nombreuses fraudes : Je paie mon beau-frère pour qu'il m'embauche pour 1 an avec un gros salaire qui m'assurera une retraite doublée pour le restant de mes jours, au frais de la sécu ! **La CGT milite donc pour un retour aux 10 meilleures années.**

Qui paie pour qui ?

Il existe un système de « compensation » entre les différentes caisses de retraite pour tenir compte des évolutions démographiques (par exemple, dans le régime des mines, il y n'a presque plus de cotisants). Chaque année, certains régimes de retraites paient à la caisse de compensation, d'autres reçoivent :

Qui paie ? (en millions €)		Qui reçoit ? (en millions €)	
Régime	Montant	Régime	Montant
Sécurité Sociale (Régime général CNAV)	4 611	Exploitants agricoles	3 733
Fonction publique territoriale (CNRACL)	1 369	Salariés agricoles	2 183
Fonction publique d'Etat	679	Commerçants Artisans (RSI)	1 229
Professions libérales (CNAVPL)	667	Mines (CANSSM)	263
Avocats	73	Marins	70
EDF-GDF (CNIIEG)	72	Clercs de notaires	16
RATP	23	SNCF	1

Source : Commission de compensation sur le site <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2102.pdf>

Ce tableau officiel suffit à dégonfler tous les mensonges visant à opposer les salariés du public et du privé !

La proposition CGT : une maison commune des régimes de retraite

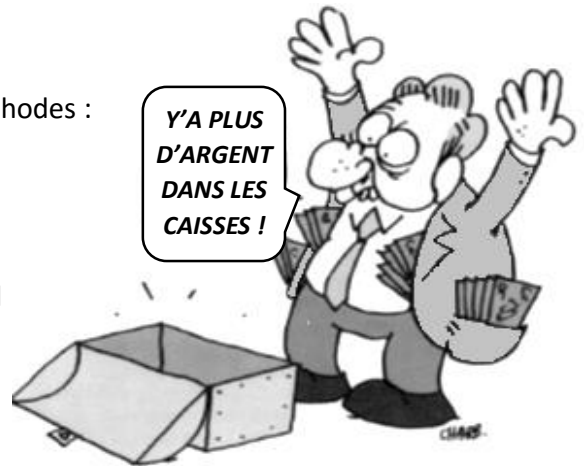
L'harmonisation souhaitable des systèmes de retraites ne se fera pas en opposant les salariés mais en permettant aux salariés du privé de bénéficier d'un dispositif « pénibilité » comparable à celui du public.

Des solutions pour nos retraites

Ni peste, ni choléra, défendre nos droits !

Pour résoudre la question du financement, il n'y a que 3 méthodes :

- ↪ Baisser les pensions. C'est impensable : 40 % des retraités sont déjà sous le niveau de « vie décente » !
- ↪ Retarder l'âge de départ. Cela n'a pas de sens :
 - ✓ Le chômage des jeunes bat des records. Vaut-il mieux payer des retraités ou des chômeurs ?
 - ✓ Près de 30 % des personnes passant en retraite, ne sont déjà plus en situation d'emploi mais sont déjà indemnisées en chômage ou en invalidité.Retarder leur retraite ne crée aucune économie réelle mais seulement un transfert de dépenses.
- ↪ **Pour garantir les retraites actuelles et les droits des futurs retraités, il est nécessaire d'accroître des ressources des caisses de retraite par une augmentation et une réforme des cotisations.**



Des propositions chiffrées et validées

Les calculs, validés par le Conseil d'Orientation des Retraites, montrent que pour financer les retraites jusqu'au pic de 2040, il est nécessaire d'augmenter les cotisations de 0,38 point par an.

- ✓ En conservant la répartition actuelle entre salarié et employeur, la cotisation salarié devrait augmenter de 0,15 par an : ainsi la cotisation de 11 % passerait à 11,15 la première année, à 11,30 la seconde et ainsi de suite.
- ✓ C'est donc moins de 1 % de cotisation en plus tous les 6 ans. C'est tout à fait supportable si les salaires suivent l'évolution de la productivité (1 % par an) !

Le blocage provient du gel des salaires et du refus du patronat d'augmenter sa part de cotisation !

Réformer la cotisation-employeur

Aujourd'hui, la cotisation patronale est proportionnelle aux salaires. Elle pèse donc beaucoup plus sur les petites entreprises qui ont proportionnellement plus de salariés, avec un chiffre d'affaire et un bénéfice faible. Inversement, les grandes entreprises, la pétrochimie, les banques, les assurances ont un gros chiffre d'affaire et d'importants bénéfices avec peu de main d'œuvre.

La CGT propose donc de réformer les cotisations patronales dans un sens plus favorable à l'emploi :

- 1) Moduler la cotisation selon le rapport entre la valeur ajoutée et la masse salariale.
- 2) Bonus-malus en fonction de la trajectoire de l'entreprise en matière d'emplois.
- 3) Instauration d'une cotisation sur les revenus financiers des entreprises.

Ce dispositif permettrait que le surcroît de cotisation nécessaire ne pèse pas sur les petites entreprises mais sur les grands groupes et les multinationales.



Votre intervention est indispensable

Face aux périls que le patronat et les gouvernements font courir à notre système de retraite, l'intervention unie des salariés et des retraités est indispensable. C'est de votre vie dont il s'agit !

La CGT vous appelle à participer aux actions organisées pour défendre vos droits.