



# Réforme des retraites

## Construire la bataille

*Octobre 2019*



## Table des matières

Table des matières.....	3
Préambule.....	4
Édito.....	4
Les origines de la réforme .....	5
LE CONTEXTE DE CETTE RÉFORME: UN CHOIX DE SOCIÉTÉ .....	6
DE 1945 À AUJOURD'HUI : QUEL SYSTÈME POUR QUEL CHOIX DE SOCIÉTÉ ? .....	8
UNE RÉFORME SYSTÉMIQUE : DÉCRYPTAGE ET ANALYSE .....	12
UN AGE DE DÉPART TOUJOURS PLUS LOIN, VERS L'AU-DELÀ ET L'INFINI.....	15
Principe du nouveau système tel qu'énoncé par JP Delevoye .....	16
UNE RÉFORME INÉGALITAIRE QUI EXCLUT LES DISPOSITIFS DE SOLIDARITÉ DU SYSTÈME DE RETRAITE	17
LES PÉRIODES ASSIMILÉES, LES DÉPARTS PÉNIBILITÉ RÉDUITS À PEAU ANTICIPÉS ET LA DE CHAGRIN ..	19
QUELLE GOUVERNANCE ?.....	22
Conclusion.....	23
ANNEXES .....	23
GLOSSAIRE .....	30

## Préambule

Dans la bataille que nous commençons contre cette réforme des retraites, nous reproduisons un dossier de la Fédération CGT des organismes sociaux.

Notre objectif est de permettre à tout un chacun d'appréhender au mieux, tous les enjeux. Ce livret fait suite à celui que nous avons produit intitulé « *la retraite, on s'est battu pour la gagner et on se bat pour la garder* ». Nous demandons à l'ensemble des syndicats d'en commander afin de les distribuer aux salarié.e.s pour engager le débat et mobiliser.

## Édito

### La fin de notre modèle social

C'est dans un contexte de régression sociale sans précédent conduite sur tous les fronts : droit du travail, éducation, formation professionnelle, chômage... que Macron et son gouvernement s'attaquent à un des piliers hérités des conquêtes sociales arrachées en 1945, le système de retraite. Pour le Conseil National de Résistance, la mise en place d'un système de retraite avait pour but de « *permettre aux vieux travailleurs de finir dignement leurs jours* ». Nous sommes, aujourd'hui, en face d'objectifs bien différents avec ce projet, qui s'en prend aux travailleurs pour répondre avant tout aux exigences du patronat et des places financières. « *Finir sa vie dans la dignité* » n'est plus la préoccupation principale de nos gouvernants pour qui, les salariés ne doivent plus coûter quand ils ne servent plus à rien.

Cette réforme n'est pas une simple réforme de plus des systèmes de retraite mais celle qui entérine leur fin, entraînant avec elle un changement radical de modèle social. Une réforme qui, si elle est imposée, rendrait inutile toute discussion future sur les règles de la retraite, le système ajustant automatiquement les retraites sur les possibilités financières. C'est donc la fin des régimes spéciaux et du statut des fonctionnaires. Elle englobe également les non-salariés.

Jean-Paul Delevoye, en introduction de son rapport, fait le constat suivant du système actuel « *il permet de garantir à nos retraités un niveau de vie satisfaisant, tant en comparaison du reste de la population française qu'au regard de la situation qui existe chez nos voisins européens (...) il est aujourd'hui proche de l'équilibre financier* ». Alors pourquoi cette réforme ?

C'est ce que nous allons voir tout au long de ce ça bouge (*journal des organismes sociaux*), les enjeux, les dangers de cette réforme que le gouvernement veut nous imposer par un jeu de passe-passe à travers une communication bien huilée. Le but d'un tel changement est évidemment purement idéologique avec des conséquences désastreuses pour les travailleurs. Au-delà de la remise en cause totale de notre système de retraite, c'est un coup fatal porté à la Sécurité Sociale dans son ensemble en déconnectant le système de retraite du travail.

Après deux ans de concertation, le Haut-Commissaire a rendu son rapport au gouvernement le 18 juillet dernier. Il a souhaité réouvrir une nouvelle phase de concertation dès le 5 septembre sur les propositions retenues dans le rapport. A l'issue de cette nouvelle concertation, le gouvernement rendra ses arbitrages et soumettra un projet de loi au parlement. A quelle date, rien n'est dit, si ce n'est que le gouvernement souhaiterait attendre après les municipales, voire septembre prochain. Face à la dangerosité de ce projet, pour la CGT, l'urgence est à la mobilisation de toutes et tous !

## Les origines de la réforme

### Une réforme dont les principes datent des années 50

La réforme Macron portée et « vendue » depuis plus deux ans par le Haut-commissaire Jean-Paul Delevoye comme un nouveau projet issu de réflexions avec les citoyens et de soi-disant concertations avec les « partenaires sociaux » n'est surtout pas une idée neuve.

Le débat sur cette réforme structurelle ne date pas d'hier mais d'une dizaine d'années. Il se base sur un rapport du COR (*Conseil d'Orientation des Retraites*) de 2010 qui faisait le comparatif entre les différents systèmes (*annuité, points, comptes notionnels*) et mettait en exergue les travaux universitaires de 2008 réalisés par deux économistes, Bozio et Piketty dont les propositions correspondaient au système des comptes notionnels à la suédoise (Bozio, A. et Piketty, T. (2008), «*Pour un nouveau système de retraite : des comptes individuels de cotisations financés par répartition*», Editions Rue d'Ulm, Collection du Cepremap, No. 14. - dont voici le résumé : « Proposition de refonte du système des régimes de pensions de retraite, selon le modèle mis en place en Suède entre 1994 et 2008, et de mise en place d'un système public et obligatoire de comptes individuels de cotisations, financé par répartition. » !).

Ces travaux sont basés en grande partie sur ceux de Samuelson, économiste américain des années 50 qui a démontré par le biais d'équations comment maintenir en équilibre un système de retraite par répartition. Le COR avait alors nommé le système développé par Bozio et Piketty de « système à rendement défini » qu'il soit en point ou en euros.

### Le relais des « Think tank » libéraux et d'une « certaine gauche »

Ces mêmes travaux ont été ensuite repris par les Think Tanks de tendance libérale tels que l'institut Montaigne mais aussi Terra nova, laboratoire du parti socialiste et de la CFDT. Ainsi en 2010, cette réforme systémique de nos régimes de retraite faisait consensus de la droite à une certaine gauche (*PS, CFDT*) et était évidemment préconisée par le rapport Attali.

Un changement de système était l'une des résolutions du Congrès de Tours de 2010 de la CFDT. Pour cette dernière, il fallait « reconstruire entièrement notre système de retraite par répartition » et « permettre à chaque salarié de construire sa retraite par son parcours professionnel » ... « Une réforme systémique peut simplifier et clarifier vraiment le système de retraite pour donner des choix aux salariés », mais elle ne disait rien à l'époque sur le niveau de pensions et l'âge de départ.

Enfin, l'article 16 de la loi Sarkozy du 9 novembre 2010 avait programmé, pour 2013, un « grand débat national pour une réforme systémique par l'instauration d'un « régime universel par points ».

### Une réforme systémique envisagée dès 2013

C'est à compter du premier semestre 2013 que le comité de pilotage (*COPILOR, créé par la loi du 9 novembre 2010 chargé notamment de surveiller la situation financière des régimes de retraite*) des régimes de retraite a organisé une réflexion nationale sur les objectifs et les caractéristiques d'une réforme systémique de la prise en charge collective du risque vieillesse.

Parmi les thèmes de cette réflexion, figurent :

- Les conditions d'une plus grande équité entre les régimes de retraite légalement obligatoires,

- Les conditions de mise en place d'un régime universel par points ou en comptes notionnels, dans le respect du principe de répartition au cœur du pacte social qui unit les générations,
- Les moyens de faciliter le libre choix par les assurés du moment et des conditions de leur cessation d'activité.

### Une logique purement comptable vendue par Delevoye

Comme nous le verrons tout au long de ce numéro du « *Ça Bouge* » un gros travail a été fait par le haut-commissaire en termes de communication pour passer d'un discours universitaire et assez technique à un langage plus vulgarisé et qui se veut surtout rassurant pour les futurs retraités. Cette réforme Delevoye-Macron est juste la mise en pratique de ces travaux sortis d'une réflexion purement comptable et gestionnaire déjà en place dans d'autres pays européens avec des conséquences catastrophiques pour les travailleurs et leurs droits à la retraite.

## LE CONTEXTE DE CETTE RÉFORME : UN CHOIX DE SOCIÉTÉ

### Notre système a été bien attaqué

Les gouvernements successifs n'ont cessé, au nom de l'équilibre financier du système, d'allonger la durée d'activité et de reculer l'âge de départ. Ces mesures, ajoutées à la revalorisation sur l'inflation avec la loi Seguin, ont progressivement fait baisser les pensions.

Le gouvernement et ses soutiens (*Piketty & Bozio, la CFDT, etc...*) rétorquent que le système de retraites n'est pas à prestations définies puisque la loi peut modifier les conditions d'obtention de la pension et son montant. C'est incontestable... Comme pour tout.

C'est ainsi qu'en 1982, la loi (*plus précisément une ordonnance !!*) a abaissé l'âge du départ à la retraite de 65 ans à 60 ans.

C'est ainsi que, de 1993 à 2014, les gouvernements successifs se sont attachés à réduire les droits en définissant des conditions d'accès toujours plus draconiennes.

### Les différentes réformes paramétriques :

1987 : Loi Seguin : qui impose que les pensions de retraites soient revalorisées sur l'inflation et non plus sur les salaires avec pour conséquence la baisse des pensions.

1993 : Réforme Balladur : passage de 37,5 ans à 40 ans et des 10 meilleures années au 25 meilleures années pour le calcul de la pension dans le privé.

1995 : Plan Jupé. Les mobilisations obligent le gouvernement à retirer son projet de loi d'un régime «*universel*» ce qui permet aux régimes spéciaux de garder leur particularité.

2003 : Réforme Fillon : allongement de la durée de cotisations à 41,5 ans. Application de la décote et des règles du régime général au régime de la fonction publique.

2010 : Réforme Woerth : repousse l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans, voire 67 ans pour ceux n'ayant pas atteint les 41,5 annuités.

2013 : Réforme Hollande : augmentation de la durée d'assurance jusqu'à 43 ans pour la génération de 1973 (*172 trimestres*).

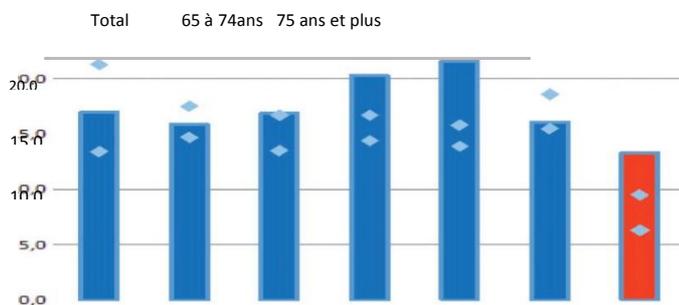
Ils ont toujours procédé de la même manière : en supprimant, petit à petit, les spécificités des régimes spéciaux qui, progressivement ont été alignés sur l'âge de départ et les conditions de durée de carrière, alignement qui a permis de durcir considérablement les conditions de départ en retraite des salariés du privé.

### La France toujours en avance sur les autres pays de l'OCDE en ce qui concerne le niveau des pensions

Malgré toutes ces attaques, la France dépasse encore largement les autres pays de l'OCDE en ce qui concerne le montant des retraites (74% de taux de remplacement moyen contre 63% dans l'OCDE). Les français vivent également 5 ans de plus à la retraite que dans les autres pays européens.

### Un taux de pauvreté moindre pour les retraités en France qu'en Europe

Il en va de même pour le taux de pauvreté des retraités qui, en France, avec 6,3% chez les 65-74 ans et 9,5% chez les 75 ans et plus, est un des taux le moins élevé en Europe et reste bien en dessous du taux de pauvreté de la population générale 13,3% dont 19,8% chez les moins de 18 ans. (Voir graphique ci-dessous).



Cette situation nous montre combien malgré toutes ces attaques, le système, hérité des conquêtes sociales et instauré en 1945 reste un de ceux qui permet aux retraités de ne pas connaître la grande pauvreté.

Bé gi que Italie Allemagne Royaume-Uni Union européenne Espagne France

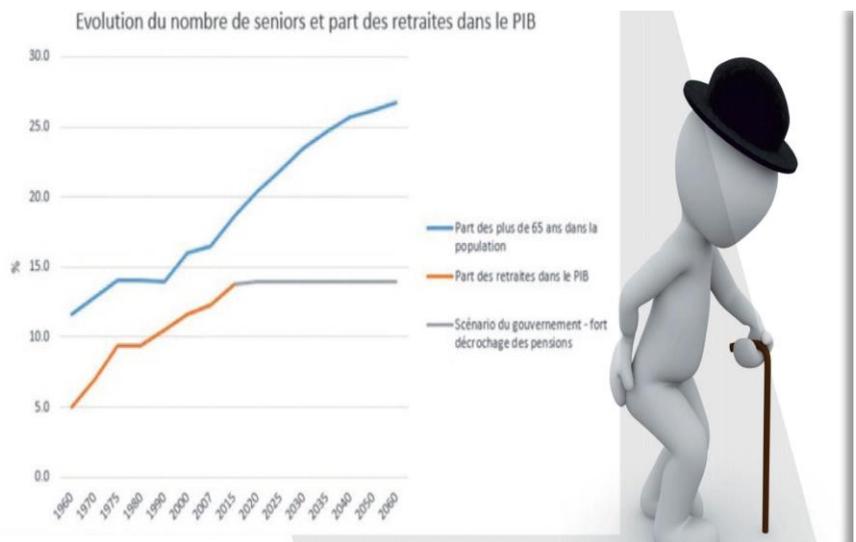
Source : Eurostat pour 2017.5

### La règle des 28,12% : Un pilotage automatique pour précariser les retraités

C'est un tout autre choix que le gouvernement fait avec ce nouveau système.

Le projet Delevoye/Macron répond à la décision de l'État de ne plus augmenter la part consacrée au financement des retraites (14% du PIB) alors que le nombre de retraités va doubler d'ici 2050 (voir graphique ci-contre).

Dans ce but le gouvernement avait besoin de mettre en place un système où la cotisation serait définie et ne bougerait plus : ce sera 28,12%.



Ce système, sous « pilote automatique », uniformise la formule de calcul des pensions qui mécaniquement va les faire baisser (la cotisation restant la même alors que le nombre de retraités augmente).

Le projet Delevoye répond parfaitement à cet objectif. C'est au nom de l'équité que ce projet veut nous imposer un système purement contributif, individualiste, et de régression sociale sans précédent.

*Lecture* : Entre 1960 et 2015, la part des plus de 65 ans est passée de 11,6% à 18,6% de la population totale (+ 8 points). Dans le même temps, la part du PIB consacrée aux pensions a augmenté de 9 points (de 5% à 14%). Selon les scénarios du gouvernement, d'ici 2050, la part des plus de 65 ans devrait encore augmenter de 7,5 points, mais la part du PIB consacrée aux retraites ne devrait pas bouger (ou baisser). L'ajustement du système se fera essentiellement par la diminution des pensions, et secondairement par un report de l'âge effectif de la retraite. Michaël Zemmour - Économiste blog Alternatives économiques - 8 novembre 2018

### **Toujours aux ordres de Bruxelles pour le profit des plus riches !**

En répondant aux exigences européennes de baisser la part des pensions dans le PIB, le gouvernement avec cette réforme, signe la fin des régimes spéciaux de retraite et plus généralement, du statut des fonctionnaires...

Il répond aux exigences du patronat qui, ne visant que le profit, ne veut plus cotiser et participer au financement des retraites des salariés. Il répond aussi aux places financières qui aimeraient bien mettre main basse sur cette manne financière.

Ce budget atteint 314 milliards d'euros en 2017 (*DRESS*), c'est presque autant que le budget de l'État qui leur échappe, or cette réforme ouvre le champ de la capitalisation avec tous les risques que cela comporte pour les futurs retraités. La loi PACTE qui vient d'être votée pose la première pierre. Avec cette réforme, c'est la fin de tous les systèmes actuels et de notre modèle social.

## **DE 1945 À AUJOURD'HUI : QUEL SYSTÈME POUR QUEL CHOIX DE SOCIÉTÉ ?**

### **Salaires, retraite : Macron annonce la couleur**

Lors de sa conférence de presse du 25 avril 2019 (*marquant la clôture du « grand débat »*) le Président de la République a défini clairement ses objectifs, et ce, dans tous les domaines :

Concernant les salaires : « *J'assume que nous n'ayons pas pris la décision d'augmenter le salaire minimum. Parce que c'est complètement contraire à l'objectif de compétitivité. Sinon, je détruirais de l'emploi* ».

Or, nous le savons tous, ce sont les profits qui tuent l'emploi et non les salaires.

Concernant les retraites : « *On doit travailler plus longtemps parce qu'on vit plus longtemps* ».

Ce qui est d'une stupidité sans nom : c'est parce que les salariés français ont la retraite la plus longue de toute l'OCDE que leur espérance de vie est plus longue et pas l'inverse.

Il n'y a donc pas à s'étonner qu'en guerre contre les salaires et les retraites, le président de la République s'en prenne aux conquits sociaux arrachés dans notre pays par la lutte de classes : « *On a laissé notre pays, depuis*

*des décennies, il faut bien le dire, avec les structures, les habitudes, l'organisation qui avaient été bâties après la seconde guerre mondiale alors que le monde, lui, avait profondément changé».*

### **Macron, Kessler, même combat**

Une autre manière de dire, comme Denis Kessler, patron des assureurs privés : « *Adieu, 45 ...* »

Oui, adieu 45 ! Adieu aux jours heureux et au programme du Conseil National de la Résistance. C'est l'objectif de ce gouvernement pour satisfaire les désirs du patronat.

Il est de notre responsabilité, en tant que salariés, en tant que syndiqués, en tant que membres de la CGT, de l'en empêcher.

### **D'où vient notre système de retraite ?**

De très loin.... Et de très près à la fois.

De très loin car il existait, sous le règne de Louis XIV, des retraites pour les marins du roi.

De très près car il a fallu attendre 1945 et la création de la Sécurité Sociale pour que les salariés du privé bénéficient d'un régime de retraite par répartition, c'est-à-dire un système de retraite où les actifs payent pour les retraités.

Dans l'ordonnance du 19 octobre 1945, les articles 63 à 72 définissent les droits.

Tout y est : les périodes assimilées, la bonification pour le 3<sup>ème</sup> enfant, le départ anticipé pour les travaux pénibles, la pension de réversion. Mais, compte tenu de l'état de l'économie, l'assemblée constituante a considéré que la Sécurité Sociale ne pouvait, pour le moment, verser que des pensions limitées à 20% du salaire moyen des 10 dernières années.

Elle a probablement eu tort, mais qui sommes-nous pour les juger ?

A la date où l'ordonnance est promulguée, de nombreuses professions ont déjà obtenu, par la grève, des retraites plus avantageuses. C'est le cas des mineurs et des cheminots. Les fonctionnaires bénéficient depuis 1853 de retraites versées par l'État employeur.

### **Alors que faut-il faire ?**

Réduire ces avantages au nom du « *régime universel* » ? Mettre tout le monde au même « *filet de sécurité* » et construire des régimes complémentaires pour ceux qui ont des droits supérieurs comme il sera fait pour les cadres, 3 ans plus tard ?

La CGT a considéré que : « *le problème de la rentrée des fonctionnaires dans la Sécurité Sociale se pose très simplement. Il s'agit d'accorder aux fonctionnaires les avantages de la Sécurité Sociale dont ils étaient privés sans leur retirer aucun des avantages de leur statut. C'est net et sans bavures. Aucun des avantages acquis n'est et ne peut être menacé.* » (Rapport d'Henri Raynaud, secrétaire confédéral lors du CCN de Janvier 1947).

Et elle a eu raison.

Cette décision a constitué un rempart, à l'instar des statuts, contre la privatisation de tout ce qui relève du public.

Et, s'il y a une chose dont on doit être sûr, c'est que la réforme Macron - Delevoye des retraites, en détruisant, avec son régime soi-disant universel, les régimes spéciaux, veut aboutir à la privatisation de la SNCF, d'EDF, de la fonction publique d'État, et des collectivités territoriales.

## Notre système actuel

Voici ce que dit l'article 63 de l'Ordonnance du 19 octobre 1945 (Voir Annexe 1) :

*« L'assurance vieillesse garantit une pension de retraite à l'assuré qui atteint l'âge de 60 ans. Pour les assurés qui justifient d'au moins trente années d'assurance, la pension est égale à 20 p. 100 du salaire annuel de base. Lorsque l'assuré demande la liquidation de sa pension après l'âge de 60 ans, cette pension est majorée de 4 p. 100 du salaire annuel de base par année postérieure à cet âge ».*

C'est ce que l'on appelle un « système à prestations définies ».

L'Ordonnance du 19 octobre 1945 définit ce à quoi le salarié a droit et à quelles conditions.

Ce sont les mêmes principes que pour les remboursements de soins ou les prestations familiales.

La même ordonnance stipule que les assurés relevant « de la longue maladie » sont exonérés du ticket modérateur. C'est un droit.

Ce droit ne dépend ni des possibilités budgétaires, ni de la démographie, ni de la situation de l'emploi.

C'est ce qu'on appelle : un système à prestations définies dans lequel les droits sont déterminés par des règles et non par la situation économique.

La logique d'un système à prestations définies est la suivante :

Les droits sont déterminés en fonction de paramètres :

- L'âge
- Le nombre d'années prises en compte (*pourquoi prises en compte, parce qu'elles ne sont pas forcément cotisées. Par exemple, lorsque le service militaire était obligatoire, sa durée était assimilée à une période travaillée.*)

Ce sont ces paramètres qui permettent de définir le TAUX de la retraite.

Appliqué au 3<sup>ème</sup> paramètre, le salaire de référence, le taux permet de déterminer le montant de la pension.

Et cette logique se retrouve dans TOUS les régimes de salariés.

Évidemment, ils ne peuvent se retrouver dans le calcul des pensions des travailleurs indépendants ou des agriculteurs qui n'ont pas de revenus salariaux.

## Régime général et régimes spéciaux s'inscrivent dans ce même modèle social

Dans les régimes spéciaux de salariés (*car il n'y a pas 42 régimes de salariés voir la liste en annexe 2*) les droits sont, comme dans le régime général, fonction de l'âge de départ, du nombre d'années (travaillées et assimilées) et du salaire de référence.

Les dispositifs de solidarité sont plus ou moins les mêmes.

Les seules différences, et elles sont importantes, sont :

- Le salaire de référence qui correspond, encore, au salaire des 6 derniers mois et
- La possibilité de partir avant l'âge légal pour tenir compte des contraintes de certains métiers.

La disposition relative aux salaires signifie que la retraite est un REVENU de REMPLACEMENT qui doit être défini par rapport au salaire.

La disposition relative aux « *catégories actives* » a la signification fondamentale de prétendre compenser les différences d'espérance de vie.

*Public/Privé* : Un recul pour une catégorie est un recul pour toutes.

Un récent rapport de la Cour des Comptes (15 juillet 2019) revient sur l'existence des régimes spéciaux.

Selon la Cour des Comptes, les régimes spéciaux restent soumis à des règles particulières (*cf. plus haut*) qui « *posent un problème d'acceptabilité par la communauté nationale* » et la Cour pointe, en particulier, le maintien d'un âge de départ plus favorable pour nombre de salariés du public. Comme si c'étaient les salariés du privé qui demandaient la suppression des régimes spéciaux.

Ce qui s'est passé en 1995 reste emblématique : si le pays a été paralysé par les cheminots, les salariés de la RATP, les électriciens et gaziers attachés à leur régime de retraite, les salariés du privé, quant à eux, les ont massivement appuyés, comprenant que tout recul d'une catégorie est un recul pour tous.

### Un système redistributif

Le système à prestations définies impose de répondre à une question : que se passe-t-il pour le salarié qui n'a pas la possibilité de remplir les conditions débouchant sur le calcul d'une retraite à taux plein ?

Que se passe-t-il quand le salarié est malade ? Quand il est au chômage ? Quand il est dans l'incapacité de travailler à 100% ? Que se passe-t-il quand une femme s'arrête parce qu'elle est enceinte ? Que se passe-t-il quand les salaires sont si lamentables que la retraite ne permet pas de vivre ?

Toutes questions qui débouchent éventuellement sur des droits supplémentaires souvent insuffisants. Ces droits supplémentaires sont NON CONTRIBUTIFS, c'est-à-dire qu'ils ne correspondent pas à des cotisations.

La majoration de durée d'assurance qui permet à une femme salariée, dans le privé, de bénéficier de 8 trimestres par enfant.

Les périodes de maladie, de maternité, de chômage qui sont assimilées à des trimestres cotisés.

Le « *minimum contributif* » qui ajuste le montant de la retraite d'un salarié ayant une carrière complète, sur un montant plancher.

La bonification de 10% attribuée aux deux parents de 3 enfants. Etc...

Sont des éléments NON CONTRIBUTIFS.

93% des retraités actuels ont bénéficié d'un dispositif de solidarité.

Dans notre système à prestations définies, 93% des retraités actuels (*en 2016*) avaient bénéficié d'un dispositif de solidarité. C'est en cela que notre système est redistributif.

Des inégalités de revenus en activité peuvent être corrigées dans le calcul de la retraite en raison de cette dimension NON CONTRIBUTIVE de notre système de retraite.

# UNE RÉFORME SYSTÉMIQUE : DÉCRYPTAGE ET ANALYSE

Ce qu'on appelle réforme est en fait un changement radical de système, dont la raison d'être consiste à nous imposer un régime universel purement contributif dont les solidarités seraient financées et gérées à part.

Un des fondements essentiels de notre système actuel est qu'il a pour objectif de fixer un niveau de pension de retraite et en fonction de cet objectif, c'est le financement qui doit s'ajuster en augmentant les cotisations par exemple (*système à prestations définies*).

Avec la réforme Macron on inverse cette logique, c'est-à-dire qu'on bloquerait un niveau de financement avec une cotisation définie à 28,12%, et ce serait le niveau des pensions qui devrait s'ajuster au système (*système à cotisations définies*)

Ce système répond à la volonté de nos dirigeants de ne plus augmenter la part des retraites dans le PIB qui est de 14% alors que le nombre de retraités lui va augmenter et passer de 26% à 32% d'ici 2050.

Une gestion automatique c'est un régime à points qui baisse mécaniquement le niveau des pensions !

## Les différences entre un régime à points et en comptes notionnels

Les régimes par points et en compte notionnels ont en commun de refléter l'effort contributif de chaque assuré durant toute sa vie active et d'être des régimes à cotisations définies. Ils se différencient sur le rendement et le pilotage.

Dans un régime par points, les valeurs d'achat et de service du point sont fixées annuellement. Pour une année déterminée, le rendement instantané du régime est identique pour tous les assurés. Il varie d'une année à l'autre.

Dans un régime en comptes notionnels, le coefficient de conversion est propre à chaque génération et à chaque âge de liquidation. Il existe donc plusieurs rendements pour une même année. Le pilotage vise la neutralité actuarielle à long terme du régime. Dans un régime par points, ce sont les gestionnaires du régime qui fixe annuellement les paramètres. Dans les régimes à comptes notionnels, les paramètres (*intégrant l'espérance de vie*) sont fixés une fois pour toutes de façon à permettre une autorégulation. Des mécanismes automatiques de correction permettent de faire face à d'éventuels déséquilibres financiers. Les techniques de calculs des droits en annuités, en points ou en comptes notionnels diffèrent notamment par les paramètres et les degrés de liberté qu'ils offrent pour le pilotage du régime, libertés très faibles pour les comptes notionnels.

## Rendement défini à points et par répartition : Danger !

Le système de retraite à rendement défini en points de Jean - Paul Delevoye techniquement très proche des comptes notionnels est différent d'un système à point classique dans le sens où il définit des règles d'évolution du calcul des pensions (*croissance des salaires et conjoncture démographique*) en « *pilotage automatique* » et qu'il prend en compte l'espérance de vie de chaque génération.

## Une logique purement contributive

Ainsi un système à rendement défini à points par répartition est un système où les cotisations des actifs financent directement les pensions des retraités sans garantir un montant fixe de pension comme dans le

système actuel. Il garantit un rendement des cotisations, c'est-à-dire les contributions effectuées. Ce mécanisme, inventé par l'économiste américain Paul Samuelson, dont se sont servis Piquetty et Bozio dans leurs travaux, est basé sur une logique purement contributive puisqu'il vise à ce que les pensions perçues par une personne pendant sa retraite soient proportionnelles à la somme actualisée de l'ensemble des cotisations versées au cours de sa carrière tout en restant dans un système par répartition entre actif et retraité.

C'est le fameux « *Un euro cotisé donne les mêmes droits quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé...* »

Bien que la technique financière soit celle de la répartition, la logique du système à rendement défini à point répond à une logique de capitalisation dans laquelle ce sont les efforts individuels qui l'emportent.

### **Un principe d'équilibre qui tue le système actuel !**

Concrètement, chaque année le travailleur cumule des points proportionnellement à ses cotisations et au moment du départ à la retraite, le total des points cumulés est multiplié par la valeur (ou taux de rendement) du point pour calculer le montant de la pension de retraite tout en tenant compte de l'espérance de vie pour chaque génération.

À partir du choix politique qui est de ne plus financer les retraites au-delà de 14% du PIB, ce système va de façon automatique, sans la nécessité de prendre des mesures impopulaires pour le gouvernement lui permettre de maintenir le système en équilibre avec pour conséquence, la baisse du niveau des pensions et le recul de l'âge de départ. Le principe d'équilibre est le cœur de ce système comme le dit le COR : « *Le principe d'équilibre du système est un principe essentiel à tout pilotage en ce qu'il garantit l'équilibre à long terme entre pensions versées et cotisations perçues* ».

Ainsi, dans son rapport Jean - Paul Delevoye fixe la cotisation à 28,12 % et la valeur du point à 10 euros. Pour autant, il est précisé qu'une partie des cotisations n'est pas génératrice de droits (2,81 % sur les 28,12% de cotisations) c'est-à-dire que sur 100 euros, le salarié n'aurait que 9 points.

La valeur de service du point serait de 0,55 euros chaque année avec donc un point indexé sur la croissance du salaire moyen. A 64 ans, le taux de rendement ou valeur du point serait de 5,5%.

100 € cotisés donneraient donc 9 points, qui feraient 4,95 € de pension

### **Le niveau de la pension cette inconnue**

Tous ces paramètres ne concerneraient que le démarrage de la réforme puisque, comme vu précédemment, le pilote automatique les modifierait au fil du temps en fonction de la conjonction économique et démographique. Le système à points préconisé ne fournit aucune garantie aux salariés sur le niveau de leur retraite

### **L'équité selon Macron : Toutes les pensions vont baisser**

De façon démagogique Macron et le gouvernement disent, depuis des mois, proposer cette réforme au nom de la justice et de l'équité en pointant les salariés du secteur public comme « *privilegiés* » alors que leur seul objectif était la nécessité que le mode de calcul des pensions soit commun à tous afin de pouvoir mettre en place ce système. Les salariés vont basculer dans un régime de retraite qui ne garantit plus de droits et qui va mécaniquement faire baisser le niveau des pensions de tous de façon effectivement « *équitable* ».

### **La prise en compte de toute la carrière : Baisse des pensions garantie**

La totalité de la carrière serait prise en compte pour le calcul de la retraite (dans la limite de 120 000 euros brut annuels, soit 3 fois le plafond actuel du régime de base de la sécurité sociale) ce qui est meurtrier pour les carrières faites de petits salaires, de temps partiel, de périodes de chômage, maladie, invalidité...

Ce n'est pas pour rien que les simulations du projet Delevoye sont fausses !!

Exemples : Nous avons pris la situation d'un salarié nouvellement retraité en 2018 et qui a connu des périodes de chômage et de petits boulots. Son salaire moyen sur les 25 meilleures années = 2099 euros pour une pension mensuelle de 1861 euros. Si l'on prend en compte toute la carrière, le salaire moyen tombe à 1307 euros pour une pension équivalente à 800 euros, sans commentaire !!!

Jean - Paul Delevoye dit créer « *un système qui récompense le travail* » en garantissant 85% du SMIC net pour un salarié qui a eu une carrière complète de 43 ans. Ce mécanisme existe déjà dans le système actuel, il s'agit du minimum contributif (*MICO*) qui vient compenser une pension à hauteur de 1 177,44 euros pour une carrière complète et du minimum de garanti pour la fonction publique. Rien de nouveau ! En revanche, rien n'est dit sur le minimum vieillesse.

### **Incidences des primes pour les fonctionnaires**

Il y aurait une prise en compte des primes pour les fonctionnaires ce qui crée une inégalité pour ceux qui n'en n'ont pratiquement pas comme les enseignants. Aujourd'hui, les fonctionnaires ont un droit à la retraite qui représente 75% de leur dernier traitement indiciaire.

Dans le nouveau système « *un enseignant, dont les primes représentent 10% de son salaire indiciaire, verrait son taux de remplacement brut diminué de 71,5% à 52,6% soit une perte de l'ordre de 26%* ». Les économistes atterrés (juillet 2019).

La prise en compte de toute la carrière c'est une baisse des pensions pour tous !!

### **Avec le maintien de la revalorisation sur l'inflation : baisse des pensions organisée !**

Les retraites, une fois liquidées, seraient revalorisées sur l'inflation comme aujourd'hui et non pas sur les salaires comme il avait été annoncé. Le choix a donc été fait qu'une fois liquidée, la pension déjà amputée avec ce nouveau système n'évoluerait quasiment plus.

Rien de surprenant puisque dans un système à rendement défini à points c'est ce qu'on appelle « *l'avance sur pension* » qui est un des arbitrages possibles du gouvernement. Ce dernier a, en effet, le choix que, soit dès le démarrage du système les pensions soient basses et qu'elles soient revalorisées ensuite sur les salaires (*ce qui permet qu'elles évoluent*), soit que les pensions servies au démarrage soient plus élevées mais qu'elles n'évoluent ensuite pratiquement pas avec une revalorisation sur l'inflation. C'est ce second choix que Jean - Paul Delevoye a fait pour des raisons sûrement politiques qui lui permettent d'essayer de contrer l'argument de la baisse des pensions. Avec ce système, c'est donc une baisse des pensions organisées et une paupérisation des futurs retraités qui s'annoncent. Comme dans les systèmes anglo-saxons, le régime de retraite public assurerait un filet de sécurité et pousserait ceux qui le pourront à prendre des fonds de pensions avec toutes les incertitudes qu'ils génèrent. Les autres, c'est-à-dire la majorité, vivraient avec le minimum vital aujourd'hui de 868,40 euros pour une personne seule. Cette réforme vient s'articuler parfaitement avec la loi PACTE (*plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises*) qui modifie et favorise les dispositifs de l'épargne retraite.

Les choix de ce gouvernement ne sont évidemment que comptables et idéologiques. La pension de retraite va devenir une variable d'ajustement sur le plan économique. Un euro cotisé n'aura pas la même valeur pour deux retraités, selon la date à laquelle chacun liquidera sa retraite.

La pension ne dépendra plus du niveau des salaires mais de l'équilibre du système.

Le niveau de pension de retraite sera déconnecté de la carrière et du travail et représentera plus des droits garantis.

La pension va devenir une variable d'ajustement !!! C'est un changement radical de modèle de société.

## UN AGE DE DÉPART TOUJOURS PLUS LOIN, VERS L'AU-DELÀ ET L'INFINI

Dans notre système actuel, l'âge légal de départ à la retraite est fixé à 62 ans ce qui veut dire qu'un salarié qui a une durée de cotisation suffisante de 41,5 ans aujourd'hui, 43 ans en 2035 peut partir à cet âge, à taux plein. Notre système garantit un taux de remplacement (*rapport entre la pension et le salaire*) pour une carrière complète et donne une visibilité sur la future retraite. Cet âge de départ peut être réduit par un départ anticipé dans le cas d'une carrière longue ou pour handicap, incapacité et pénibilité. Les précédentes réformes ont privilégié de reculer l'âge de départ à la retraite comme moyen visant à équilibrer le système et éviter ainsi de trouver de vraies solutions de financement.

### A quel âge sera fixé l'âge de départ ? Encore une inconnue !

Dans son projet Jean - Paul Delevoye fixe l'âge de départ à 62 ans, paramètre qui n'est pas obligatoire dans un système à rendement défini à point. Le choix est politique, comme le montre A. Bozio : « *L'âge d'ouverture des droits dans un système à rendement défini en points, n'est plus un paramètre qui équilibre le système. C'est un garde-fou visant à éviter des départs trop précoces, avec des pensions trop faibles* ». Note de l'Institut des Politiques Publiques (IPP) - juin 2019.

### De quel taux plein s'agit-il ?

Le Haut-commissaire mentionne ensuite un âge de « *taux plein* » fixé à 64 ans, mais attention, ce taux plein, n'a rien à voir avec la notion de taux plein dans le régime actuel. Il faut donc plutôt parler de niveau de pension que de « *taux plein* ». C'est un effet de langage censé rassurer mais surtout berner les salariés en leur faisant croire qu'ils auront à 64 ans une pension « *à taux plein* » correspondant au taux de remplacement tel qu'il se calcule aujourd'hui. Rien à voir ! Ce système à points est construit de telle manière que le niveau de pension ne sera plus stable mais dépendant pour chaque génération de la valeur du point et de l'espérance de vie de cette même génération.

### Parlons plutôt d'âge d'équilibre du système

Il s'agit en réalité d'un âge présumé où l'équilibre du système sera atteint entre les pensions servies et l'équivalent actuariel des cotisations. Comme le dit Jean - Paul Delevoye dans son rapport « *Cet âge du taux plein est celui qui permet d'équilibrer le financement des retraites... Concrètement, l'âge du taux plein permet*

de garantir et de maintenir constant le rendement d'équilibre du système de retraite entre les générations... ». Il n'en fait pas mystère, cet âge serait amené à fluctuer. C'est l'instabilité qui serait retenue comme règle. Il est déjà prévu qu'il sera fixé à 65 ans à partir de la génération 1975, et à 66 ans, à partir de la génération 1987.

### L'air de ne pas y toucher...

Au final, l'âge de départ à la retraite à 62 ans n'est qu'un leurre et le gouvernement à travers la décote et la surcote veut surtout s'assurer que les salariés ne partent pas avant 64 ans et soient même incités à partir après. Nous ne sommes pas à l'abri de voir surgir d'autres propositions comme un allongement de la carrière... Tout sera tenté par ce gouvernement pour pousser les salariés à travailler toujours plus longtemps.

Chaque salarié s'auto-imposera ce recul de l'âge de départ à la retraite, ce qui dédouanera le gouvernement de prendre des décisions impopulaires de recul de l'âge de départ collectif. Comme c'est écrit dans le rapport Delevoye, « *Le système universel incitera au prolongement de l'activité* », c'est le niveau des pensions avec la prise en compte de l'espérance de vie qui amènera irrévocablement, le salarié, à repousser son âge de départ à la retraite.

« *S'il part un an plus tard, il bénéficiera de sa retraite un an de moins, on peut donc lui verser une pension plus élevée pour un même montant de cotisation* » - COR 2019.

Départ à :



### Principe du nouveau système tel qu'énoncé par JP Delevoye

#### Système actuel - Rappel Delevoye

Jean Paul Delevoye feint d'oublier que 57 % des salariés ne sont pas actuellement en emploi à l'âge de 62 ans c'est-à-dire au moment du départ théorique en retraite !! Le système donc serait foncièrement injuste,

Année de naissance	Nombre de trimestres exigés pour le taux plein
1951	163
1952	164
1953-1954	165
1955-1956-1957	166
1958-1959-1960	167
1961-1962-1963	168
1964-1965-1966	169
1967-1968-1969	170
1970-1971-1972	171
A partir de 1973	172

puisqu'il ne tiendra pas compte de la capacité à rester en emploi et des différences d'espérance de vie selon la carrière et la profession. Soyons clairs, il y a de fortes chances pour que ceux qui ne peuvent pas travailler plus longtemps voient leur pension de retraite se confondre avec un minimum social.

De plus, les nouvelles règles du cumul emploi-retraite qui génèreraient des droits contrairement à aujourd'hui, pousseraient le salarié à continuer à travailler afin d'augmenter sa pension comme aux Etats Unis. Conséquence, avec une pension en baisse et sans perspective de revalorisation, quand pourra-t-on être pleinement à la retraite ?

# UNE RÉFORME INÉGALITAIRE QUI EXCLUT LES DISPOSITIFS DE SOLIDARITÉ DU SYSTÈME DE RETRAITE

Les mécanismes de solidarités dans le système actuel sont des dispositifs qui prennent en compte les aléas de carrière ou de vie qui conduisent à des périodes d'interruption d'activité.

Ils permettent donc d'atténuer l'impact des périodes de maternité, chômage, maladie, invalidité... dites « périodes assimilées », sur la carrière d'un salarié. Ces mécanismes englobent également les dispositifs de départ anticipé, les droits familiaux, la pension de réversion et les minimums de pensions. En 2016, ces dispositifs représentaient, selon une étude de la DREES de juin 2019, 16,3% du montant des retraites de droit direct. Toujours selon cette étude, 93% des retraités ont été concernés par au moins un de ces dispositifs, ce qui est considérable. Ces dispositifs font partie intégrale du système actuel.

(Etudes DREES -juin 2019 : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/infographies/article/infographie-les-retraites-et-les-retraites2019-1-es-chiffres-cles>)

## En finir avec les solidarités

Dans le projet Delevoye, les solidarités sont exclues du cœur du système qui est purement contributif. Ainsi, un Fonds Solidarité Vieillesse Universel sera créé, mais géré indépendamment et financé essentiellement par les ressources fiscales, par les transferts de la branche chômage et de la branche famille.

Alors que Jean - Paul Delevoye ne cesse de parler « *d'un système conservant un haut niveau de solidarité* », nous allons, une fois de plus, pouvoir faire le constat de la mise à mal de ces dispositifs qui n'aura pour conséquence que d'accroître un peu plus les inégalités.

## Une réforme qui profite aux femmes ? Jugez plutôt

Il est bon de rappeler que, dès l'ordonnance du 19 octobre 1945, un certain nombre de droits sont reconnus aux femmes :

L'ordonnance du 19 octobre assimile les congés maternité à des périodes travaillées.

Elle instaure les pensions de réversion dont on sait que les femmes sont les principales bénéficiaires.

Ce sont surtout les régimes de la fonction publique qui établissent des droits pour les femmes : la possibilité de partir en retraite plus tôt avec 3 enfants, la majoration de durée d'assurance.

A ces principes est venue, notamment, s'ajouter en 1972 1975, la majoration de durée d'assurance, d'un an puis de deux ans par enfant.

Ce ne sont pas des « *droits familiaux* » (ce que sont les *prestations familiales*). Ce sont des dispositions réglementaires destinées à corriger les inégalités. Ce sont des dispositions redistributives dont l'effet est extrêmement important.

La principale disposition consiste en l'attribution aux salariées de trimestres assimilés pour chaque enfant.

Oui, pour les salariées. Oui, c'est une mesure discriminante !

Rappelons-nous que c'est au nom de la non-discrimination femme/homme que le gouvernement Jospin a appliqué la directive européenne supprimant l'interdiction de travail de nuit des femmes !

L'effet de cette mesure que veut supprimer la réforme Macron-Delevoye est spectaculaire.

Tellement spectaculaire que l'accord CFDT-Sarkozy sur les carrières longues a neutralisé l'impact de la majoration de durée d'assurance pour apprécier le droit à partir en « *carrières longues* ».

Sans cette exclusion, beaucoup trop de femmes pouvaient partir à 60 ans !

Cette disposition a été progressivement grignotée (*en particulier pour les fonctionnaires*) et dénaturée. C'est ainsi que la réforme Sarkozy a scindé les 8 trimestres pour enfant imputés aux salariées du privé en 4 trimestres pour l'accouchement et 4 trimestres pour l'éducation dont le couple peut choisir le bénéficiaire ce que la CGT avait fortement dénoncé.

Comme si c'était ce genre de combine qui allait amener à une autre répartition des tâches ménagères et familiales ! L'effet de la Majoration de Durée d'Assurance (MDA) est, répétons-le, spectaculaire. C'est ainsi qu'une mère de 2 enfants qui travaille depuis l'âge de 23 ans peut, aujourd'hui, prendre sa retraite à 62 ans à taux plein. Avec le « *féministe* » Delevoye, elle devrait, comme tout le monde, attendre 64 ans !

### **La supercherie Delevoye**

La suppression de la MDA serait compensée par l'attribution, dès le premier enfant, de la bonification pour enfant versée, dans le système actuel aux 2 parents dès le 3<sup>o</sup> enfant.

Cette bonification de 5% dès le premier enfant ne peut profiter qu'à un parent. C'est toute une procédure pour définir celui qui va en profiter.

Il n'est pas nécessaire de sortir de Polytechnique pour deviner qu'il est plus intéressant que le bénéficiaire soit celui des 2 parents qui a le meilleur salaire !

Quant au divorce, ne serait-ce pas une satisfaction que de se bagarrer pour savoir qui garde la bonification ? Des calculs sordides bien dans l'esprit du « nouveau monde » de Macron.

Par ailleurs, la naissance du 3<sup>ème</sup> enfant entraîne, dans la législation actuelle des prestations familiales, des droits.

Le gouvernement a-t-il décidé de revenir aussi sur ces dispositions ?

### **Le calcul de la retraite sur toute la carrière : les femmes victimes**

Une des dispositions importantes pour les droits des femmes à la retraite est le calcul du salaire de référence sur les meilleures années et non pas sur toute la carrière. Dans la Sécurité Sociale, le temps partiel est majoritairement choisi. La motivation est souvent économique (*faire l'économie des dispositifs beaucoup trop onéreux de garde d'enfant*) et se traduit par une forte attraction du temps partiel pour les jeunes mères.

Les salaires minorés des années à temps partiel sont, aujourd'hui, neutralisés par la règle des 25 meilleures années (*déjà beaucoup moins favorable que la réglementation avant Balladur*). Avec la contre-réforme Macron-Delevoye, l'effet sur le salaire de référence serait dévastateur.

On le sait, les femmes sont les principales bénéficiaires des pensions de réversion. 89% des 4,4 millions de bénéficiaires d'une pension de réversion sont des femmes.

Sur ces 4,4 millions de bénéficiaires, 1,1 million (*dont 96% de femmes*) (*chiffres DREES 2018*) n'ont pas d'autre moyen de vivre que la pension de réversion.

Parce qu'elles vivent plus longtemps et que leurs revenus sont plus bas, ce qui, lorsque la pension de réversion est soumise à condition de ressources (*comme dans le régime général aujourd'hui, ce que nous dénonçons*), les avantage.

Le principe de la pension de réversion est simple : le conjoint survivant a droit à une fraction de la pension du conjoint décédé. Dans le régime des fonctionnaires où les conditions sont les meilleures, la moitié de la pension du conjoint décédé est versée, sans condition d'âge ni de ressources, au conjoint survivant.

Retraite de conjoint décédé	Retraite de la conjointe survivante	Garantie de niveau de vie (70% des revenus du couple avant le décès)	Montant de la pension de réversion Dans le système Delevoye	Montant de la pension de réversion dans le système actuel
2000	850	1995	1145	1000
2000	1500	2450	950	1000
2000	2000	2800	800	1000
2000	2500	3150	650	1000
2000	3000	3500	500	1000

Le rapport Delevoye renverse ces principes pour satisfaire aux exigences de l'OCDE qui a récemment publié un rapport qui se prononce, nettement, pour la réduction massive des pensions de réversion.

Le conjoint survivant aurait droit à « *une garantie de revenu* ».

Pour épater la galerie, Delevoye porte cette garantie de revenu à 70% du cumul des deux pensions (*car seuls les survivants retraités pourraient en bénéficier ce qui n'est pas un détail*).

Le tableau des résultats pourrait se passer de commentaires. La pension de réversion décroît avec l'augmentation de la pension du conjoint survivant.

## LES PÉRIODES ASSIMILÉES, LES DÉPARTS PÉNIBILITÉ RÉDUITS À PEAU ANTICIPÉS ET LA DE CHAGRIN

En écartant les solidarités du cœur du système, le projet Delevoye remet en cause le principe même de redistribution. Or une étude du COR de 2016 (*COR - 21 novembre 2018 Source : INSEE, Enquête Emploi ; calculs DARES*) nous montre que 57% des travailleurs n'étaient plus en emploi à l'âge légal de départ à la retraite mais étaient soit au chômage, soit en invalidité, soit aux minimas sociaux ou encore en pré-retraite. Cette réforme qui prône un système individualiste risque donc de faire basculer presque deux tiers des salariés dans une grande précarité au moment du passage à la retraite. Si nous ne stoppons pas ce projet, nous sommes à l'aube d'une régression sociale sans précédent.

### Le flou pour les périodes assimilées

Dans notre système actuel, ces périodes dites « *assimilées* » correspondent aux périodes d'interruption involontaires d'activité telles que la maladie, la maternité, l'invalidité et le chômage. Elles sont compensées grâce à des trimestres assimilés au niveau de la carrière et neutralisées en limitant leur effet sur le montant

de la pension grâce à la prise en compte des 25 meilleures années dans le calcul de cette dernière. Il faut également tenir compte du fait qu'un trimestre s'acquiert sur la base d'un cumul de 150 fois le smic horaire ce qui permet de prendre en compte les situations de temps partiel travaillant au moins 600 heures par an payées au SMIC.

Jean - Paul Delevoye se veut rassurant en affichant une volonté de renforcer ces dispositifs, sauf, qu'il nous dit aussi qu'il n'y aura pas « *de points gratuits* ». Or dans ce nouveau système, où toute la carrière va compter, pour que ces périodes n'aient pas d'impacts sur la future pension il faudrait les financer bien au-delà des périodes assimilées actuelles. Le problème c'est que le Haut-Commissaire a toujours dit que les dispositifs de solidarité se feraient à « *enveloppe constante* », d'où peut-être le flou de ses propositions. En effet, il nous dit que des points seront octroyés pour tout (*maternité, maladie, invalidité, chômage...*) mais sans préciser combien et sur quelle base. Et dès qu'il rentre un peu plus dans les détails c'est de façon toujours partielle.

### **Les périodes assimilées**

Ainsi pour la maladie, par exemple, le salarié ne commencerait à cumuler des points qu'à partir de 30 jours d'arrêt mais on ne sait pas combien. Pour le chômage rien n'est précisé sur quand débutera l'attribution de points, en revanche, il nous dit qu'ils seront calculés sur la base des indemnités, ce qui réduira de fait le nombre de points.

Nous ne pouvons que penser au système allemand dans lequel la valeur des points pour cette période vaut la moitié de celle pour une période travaillée. En ce qui concerne l'invalidité, les points seraient a priori calculés sur la base du salaire moyen des dix meilleures années mais il n'est plus question de permettre aux invalides de partir à l'âge légal de 62 ans à taux plein sans décote.

### **Pour les privés d'emploi, encore le modèle allemand**

Ce qu'il faut comprendre derrière tout ça, c'est que, même si au départ Delevoye promet des points, il mettra en place en parallèle des critères de plus en plus drastiques pour les obtenir. En Allemagne, par exemple, pour avoir des points quand on est au chômage, il faut être licencié d'une entreprise qui a fait faillite (*et encore c'est pour avoir la moitié des points comme nous l'avons vu*). Autant dire que ces dispositifs vont exclure de nombreux salariés qui dans le système actuel bénéficiaient de ces périodes assimilées.

### **Les départs anticipés et la pénibilité, la double peine...**

Il existe aujourd'hui différentes possibilités de départs anticipés liés au handicap, à l'invalidité et à l'incapacité mais également pour carrières longues et dans le cadre de la pénibilité (*voir tableau en annexe3*).

Dans le projet Delevoye, un dispositif pour incapacité reconnue (*salariés qui ont été victimes d'accidents de travail ou maladies professionnelles avec une incapacité reconnue entre 10% et 20%*) est évoqué. Ces derniers pourraient partir dès 60 ans « *en bénéficiant du taux de rendement de l'âge du taux plein* » c'est-à-dire les 5,5% à 64 ans.

### **Quels mécanismes de compensation pour l'AT/MP ?**

Le problème c'est que nous n'avons aucune indication sur la manière dont ces périodes d'accidents de travail et maladies professionnelles seront compensées en termes de points durant la carrière. Or, le salarié à 60 ans aura accumulé bien moins de points qu'en partant plus tard donc même en appliquant la valeur du point qu'il aurait eu à 64 ans, mécaniquement son niveau de pension sera plus faible pour ne pas dire très faible. C'est donc un leurre qui poussera le salarié à prendre une retraite avec un niveau si faible qu'il se retrouvera avec le minimum vieillesse (*ancienne ASPA*).

## **Incertitude concernant l'invalidité**

Il en va de même pour le handicap, un dispositif serait maintenu mais dans la même logique et avec la même finalité que l'incapacité. Quant à l'invalidité, comme nous l'avons déjà dit, rien n'est envisagé en termes de départ à la retraite ce qui pose d'autant plus question pour la fonction publique. En effet, lorsqu'une invalidité définitive d'origine professionnelle ou non professionnelle, est prononcée le fonctionnaire bascule sur une retraite pour invalidité quel que soit son âge.

Demain ce fonctionnaire se verra appliquer le dispositif d'incapacité et les règles pour les périodes assimilées d'invalidité. Cependant, il n'existe pas de pension d'invalidité avant la retraite comme dans le privé et à ce jour rien n'est prévu pour ces situations !!!

## **Carrière longue maintenue mais pénibilité ignorée**

Pour ce qui concerne le dispositif départs anticipés pour carrière longue, il serait maintenu. Ainsi, le projet permettrait aux salariés de partir à 60 ans pour ceux qui ont commencé à travailler avant 20 ans, avec une valeur de service du point correspondant à un départ à 64 ans.

Il n'en va pas de même pour la prise en compte des métiers pénibles, de ceux qui réduisent l'espérance de vie ou l'espérance de vie en bonne santé.

Avec ce système c'est la fin de la prise en compte de la pénibilité qui permettait en particulier dans les régimes spéciaux et dans la fonction publique à certains personnels dits en service actif (*aide soignantes, infirmières...*) de partir plus tôt à la retraite (*dès 55 ans pour certains*). C'est le compte professionnel de prévention (C2P) ancien compte pénibilité qui sera commun à tout le monde, public comme privé. Ce compte est très loin de répondre à la vraie problématique de la pénibilité. Vous pouvez en effet au mieux acquérir 100 points c'est-à-dire une anticipation de deux ans. Mais tous les points ne comptent pas pour la retraite puisque 20 doivent être employés pour se former et trouver un nouvel emploi sans pénibilité, certains peuvent également servir à se mettre à temps partiel. Finalement, le salarié ne pourra jamais partir en retraite anticipée deux ans avant. Ce système est profondément injuste puisqu'il ne tient pas compte des différences d'espérance de vie et de capacités à rester en emploi selon la carrière et l'emploi. Rappelons que les hommes cadres par exemple vivent en moyenne 6 ans de plus que les ouvriers. (*INSEE N° 1584 Février 2016*)

Seuls certains fonctionnaires pourront partir plus tôt (*policiers, pompiers, douaniers, surveillants pénitentiaires, contrôleurs aériens, policiers municipaux, militaires*) mais là encore, attention, partir plus tôt ne veut pas dire maintien du niveau de pension !!!

Une concertation doit être ouverte sur la pénibilité mais nous avons du mal à croire qu'elle ira dans le bon sens.

Ce régime par points rend évidemment caducs tous les accords d'entreprise ou de branche qui permettaient de partir en pré-retraite souvent en lien avec la pénibilité du travail puisqu'ils étaient adossés au système actuel qui disparaît.

# QUELLE GOUVERNANCE ?

## Gouverner avec un pilotage automatique ?

Une caisse nationale va être créée dès l'adoption de la loi afin de gérer la mise en place du nouveau système. Elle sera ensuite en charge de la « *gestion opérationnelle du système* ». Le rapport envisagerait un conseil d'administration de 26 membres, 13 issus des organisations syndicales représentatives au niveau national, 13 représentants des employeurs. Dans le rapport, le CA aura « *un rôle central dans le pilotage des principaux paramètres du système universel de retraite* » sauf qu'il n'aura rien à piloter puisque ça se fera tout seul !!

## Une Assemblée Générale sous contrôle

Ensuite sera également créée une assemblée générale très ouverte avec des représentants des organisations professionnelles, syndicales, familiales, des étudiants... qui donnera un avis une fois l'an sur les orientations générales proposées par le conseil d'administration.

Tout ce petit monde étant évidemment sous la coupe du parlement. C'est une étatisation généralisée de la Sécurité Sociale !!

## La casse des caisses : Personnel en danger !

Au niveau de la mise en œuvre dès 2025, au niveau national les caisses disparaissent (*CNAV, AGIRC/ARRCO...*) pour laisser la place à la « *Caisse Nationale de Retraite Universelle* ». Puis à partir de 2030 ce sont les caisses locales (*CARSAT, CICAV...*) qui sont supprimées et remplacées par de nouvelles caisses locales.

Nous pouvons imaginer l'impact sur le personnel de ces caisses en termes de conditions de travail et de RPS que vont avoir toutes ces réorganisations, fusions et mutualisations.

Recouvreur unique des cotisations sociales, a priori ce seraient les URSSAF qui assureraient ce rôle avec le maintien de l'ACOSS qui aurait pour mission de conduire la mutualisation des missions de trésorerie au sein du système de retraite.

## La solidarité gérée par un seul fonds

En parallèle sera créé le Fonds de solidarité vieillesse universelle qui gèrera toutes les solidarités.

Un fonds de réserve universel sera également créé pour « *faire face aux aléas démographiques et économique* » lorsque le pilote automatique déraillera et qu'il y aura urgence ! Avec ce fond le gouvernement va surtout piller toutes les réserves, en particulier celles de l'ARRCO-AGIRC « *il est proposé que le système universel puisse récupérer la part des réserves antérieurement constituées par les caisses en vue d'assurer la couverture de leurs dépenses* » rapport Delevoye - juillet 2018 !!

## Quelle transition ?

Le système universel s'appliquera au plus tôt aux personnes nées en 1963 et après.

Les assurés nés en 1963 et après qui partiront en retraite avant 2025 (*carrières longues par exemple*) ne seront pas concernés.

Une photographie des droits relatifs à la carrière effectuée sera réalisée au 31 décembre 2024. Les droits issus de la carrière passée seront transformés en points du nouveau système.

# Conclusion

## Une réforme paramétrique avant la systémique toujours d'actualité

LA CGT DEMANDE LE RETRAIT DE CE PROJET

La CGT défend le maintien et l'amélioration des régimes existants.

Retrait du projet Macron

Maintenir et Améliorer le système

Garantir la possibilité de départ à 60 ans

Assurer un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu net d'activité pour une carrière complète (*pension calculée sur la base des 10 meilleures années*)

Élever les minima de pension au niveau du SMIC pour une carrière complète (*basée sur les 10 meilleures années*)

Indexer les pensions sur l'évolution des salaires

Permettre réellement des départs anticipés pour pénibilité, développer la prévention, aménager les fins de carrière

Pour une retraite solidaire qui maintienne le niveau de vie et qui réduise les inégalités

Même si le gouvernement est en passe d'abandonner pour 2020 l'allongement de la durée de cotisations pour les générations de 1963, il y a de fortes chances que ces mesures soient prises en 2021 puisque Jean - Paul Delevoye dans son rapport dit que « *garantir la pérennité du système universel/ de retraite suppose qu'il soit à l'équilibre en 2025* ». La messe est dite, il y aura bien une réforme paramétrique avant la réforme systémique.

Pour la CGT, le système des retraites doit rester un système à prestations définies qui garantissent des droits à tous en plus de garantir un niveau de retraite satisfaisant et d'assurer que chaque salarié puisse partir à un âge qui lui permette de vivre une retraite en bonne santé.

La CGT doit par tous les moyens combattre cette réforme qui veut mettre fin à notre modèle social et qui va entraîner, si elle s'applique, une paupérisation des retraités sans précédent. La retraite ne doit pas redevenir « *l'antichambre de la mort* ». La CGT a œuvré au côté d'Ambroise Croizat pour que cette idée humaniste, sociale et juste voie le jour dans le contexte difficile de l'après-guerre. C'est donc un devoir de défendre cet héritage que veut nous piller le gouvernement au service de la finance et du patronat. C'est sans concession que nous devons livrer et gagner cette bataille !

## ANNEXES

### ANNEXE 1 ARTICLES 63 À 72 DE L'ORDONNANCE DU 10 OCTOBRE 1945

#### Chapitre VI - Assurance vieillesse

##### **Article 63**

L'assurance vieillesse garantit une pension de retraite à l'assuré qui atteint l'âge de 60 ans.

Pour les assurés qui justifient d'au moins trente années d'assurance, la pension est égale à 20% du salaire annuel de base.

Lorsque l'assuré demande la liquidation de sa pension après l'âge de 60 ans, cette pension est majorée de 40% du salaire annuel de base par année postérieure à cet âge.

#### **Article 64**

Pour les assurés qui justifient d'au moins trente années d'assurance et qui ont exercé pendant au moins vingt années une activité particulièrement pénible de nature à provoquer l'usure prématurée de l'organisme ou sont reconnus inaptes au travail par la caisse d'assurance vieillesse, la pension liquidée à un âge compris entre 60 et 65 ans est égale à 40% du salaire annuel de base.

En cas de contestation sur l'état d'inaptitude, celui-ci est apprécié par une commission constituée à cet effet pour chaque région par un arrêté du ministre du travail et de la Sécurité Sociale. Il peut être fait appel des décisions de cette commission devant la commission nationale visée à l'article 52 ci-dessus.

Un décret rendu sur la proposition du ministre du travail et de la Sécurité Sociale, du ministre des finances et des affaires économiques et du ministre de la Santé publique, après consultation du conseil supérieur de la Sécurité Sociale, établit la liste des activités reconnues pénibles au sens du premier alinéa du présent article.

#### **Article 65**

Si l'assuré a accompli moins de trente années mais au moins quinze années d'assurance, la pension est égale à autant de trentièmes de la pension calculée conformément à l'article 63 ou à l'article 64 qu'il justifie d'années d'assurance.

#### **Article 66**

L'assuré qui a accompli au moins cinq années, mais moins de quinze années d'assurance, a droit, lorsqu'il atteint l'âge de soixante-cinq ans, à une rente égale à 10% du total du montant de ses cotisations d'assurance vieillesse pour la période écoulée du 1<sup>er</sup> juillet 1930 au 31 décembre 1935, et de la moitié de l'ensemble des doubles contributions d'assurances sociales versées à son sujet après le 1<sup>er</sup> janvier 1936.

#### **Article 67**

Lorsque le montant de la rente prévue à l'article 66 est inférieur à un minimum fixé par arrêté du ministre du travail et de la Sécurité Sociale ou lorsque la durée d'assurance est inférieure à cinq années, l'assuré obtient le remboursement d'une somme égale à la fraction des cotisations mises à sa charge.

#### **Article 68**

1 - La pension prévue aux articles 63, 64 et 65 est augmentée d'une bonification d'un dixième pour tout assuré de l'un ou de l'autre sexe ayant eu au moins trois enfants.

2 - La pension prévue aux articles 63 à 65 est majorée, le cas échéant, de moitié, sans que cette majoration puisse être supérieure à 5.000 Fr. par an, lorsque le conjoint à charge du titulaire n'est pas bénéficiaire d'un avantage au titre d'une législation de Sécurité Sociale.

3 - Lorsque le conjoint à charge atteint l'âge de soixante-cinq ans, ou de soixante ans en cas d'inaptitude au travail, la majoration prévue au paragraphe précédent est portée à une somme égale à la moitié du taux de l'allocation aux vieux travailleurs salariés des villes de plus de 5.000 habitants.

#### **Article 69**

Les périodes d'assurance ne peuvent être retenues, pour la détermination du droit à pension ou rente, que si elles ont donné lieu au versement d'un minimum de cotisations déterminé par le règlement d'administration publique prévu à l'article 126 ci-dessous.

### **Article 70**

Les périodes pour lesquelles l'assuré a bénéficié des prestations maladie, longue maladie, maternité, invalidité, accident du travail, ainsi que celles pour lesquelles il s'est trouvé avant l'âge de soixante-cinq ans en état de chômage involontaire constaté et les périodes pendant lesquelles l'assuré a été présent sous les drapeaux pour son service militaire légal, par suite de mobilisation ou comme volontaire en temps de guerre, sont prises en considération en vue de l'ouverture du droit à pension dans les conditions fixées par le règlement d'administration publique prévu à l'article 126 ci-dessous.

### **Article 71**

1 - Le salaire servant de base au calcul de la pension est le salaire annuel moyen correspondant aux cotisations versées au cours des dix dernières années d'assurance accomplies avant l'âge de soixante ans ou avant l'âge servant de base à la liquidation, si ce mode de calcul est plus avantageux pour l'assuré.

2 - Des arrêtés du ministre du travail et de la Sécurité Sociale, du ministre des finances et des affaires économiques, pris après consultation du conseil supérieur de la Sécurité Sociale, fixent chaque année avant le 1<sup>er</sup> avril et avec effet de cette date, d'après le rapport du salaire moyen des assurés pour l'année écoulée et l'année considérée tel qu'il résulte de la masse des cotisations encaissées et de l'effectif des assurés :

1. Les coefficients de majoration applicables aux salaires et aux cotisations servant de base au calcul des pensions et rentes ;
2. Les coefficients de revalorisation applicables aux pensions ou rentes déjà liquidées et dont les titulaires ont dépassé l'âge de soixante-cinq ans ou de soixante ans s'ils sont inaptes au travail.

### **Article 72**

Les titulaires d'une pension ou rente de vieillesse qui n'effectuent aucun travail salarié ont droit et ouvrent droit aux prestations en nature prévues à l'article 22 a, sans limitation de durée pour tout état de maladie ; toutefois, en cas d'hospitalisation d'eux-mêmes, de leur conjoint ou de leurs ascendants visés à l'article 23 ci-dessus, la prise en charge des frais est subordonnée à un contrôle effectué dans des conditions qui seront fixées par le règlement général d'administration publique.

Au décès du pensionné ou du rentier, ces avantages sont maintenus à son conjoint si celui-ci remplit, par ailleurs, les conditions prévues à l'article 76 ci-après.

Les titulaires d'une pension de vieillesse substituée à une pension d'invalidité, en application de l'article 62 ci-dessus, bénéficient pour eux-mêmes et leurs ayant-droits des prestations en nature sans limitation de durée.

Toutefois, en ce qui concerne leur conjoint et leurs ascendants visés à l'article 23 ci-dessus, la prise en charge des frais d'hospitalisation intervient dans les conditions prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Les prestations sont servies par la caisse primaire de Sécurité Sociale du lieu de la résidence du titulaire de la pension ou rente.

Un arrêté du ministre du travail et de la Sécurité Sociale peut fixer chaque année, après avis du conseil supérieur de la Sécurité Sociale, le taux d'une retenue à effectuer sur les arrérages de la pension et à verser à la caisse primaire de Sécurité Sociale en vue de la couverture des dépenses résultant du service desdites prestations.

## ANNEXE 2 LES RÉGIMES SPÉCIAUX QUI COUVRENT LE RISQUE VIEILLESSE SONT :

- Le régime des fonctionnaires,
- Le régime de la SNCF avec la caisse de prévoyance et de retraite de la SNCF (*CPRPSNCF*),
- Le régime des Clercs et employés de Notaire avec la caisse de Retraite et de Prévoyance des Clercs et Employés de Notaires (*CRPCEN*),
- Le régime de la RATP avec la caisse de Retraite du Personnel de la RATP (*CRP RATP*),
- Le régime des Marins avec l'Établissement National des Invalides de la Marine (*ENIM*),
- Le régime EDF-GDF des Industries Électriques et Gazières avec la caisse Nationale des Industries Électriques et Gazières (*CNIEG*),
- Le régime des Cultes avec la caisse d'Assurance Vieillesse et Maladie des Cultes (*CAVIMAC*),
- Le régime parlementaire du Sénat avec la caisse autonome de Sécurité sociale du Sénat (*CASS SENAT*) qui n'a pas été aligné sur celui de la Fonction publique,
- Le régime parlementaire de l'Assemblée Nationale avec le Fonds de sécurité sociale de l'Assemblée Nationale (*FSS Assemblée nationale*), aligné depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 sur celui de la Fonction publique,
- Le régime des Mines avec la caisse des Dépôts et Consignations - Retraites des Mines (*CDC*),
- Le régime des ouvriers des établissements industriels de l'Etat avec la caisse des Dépôts et Consignations (*CDC*),
- Le régime des agents des collectivités locales avec la Caisse des Dépôts et Consignations (*CDC*),
- Le régime des personnels de l'Opéra National de Paris avec la caisse de Retraites des Personnels de l'Opéra de Paris,
- Le régime de la Comédie Française,
- Le régime du Port autonome de Bordeaux,
- Le régime de la banque de France.

	RÉGIME GÉNÉRAL	FONCTION PUBLIQUE RÉGIMES SPÉCIAUX	RAPPORT DELEVOYE
<b>DROITS FAMILIAUX</b>			
<b>Majoration de durée d'assurance</b>	4 trimestres par enfant pour les mères au titre de l'accouchement 4 trimestres par enfant à répartir entre le père ou la mère au titre de l'éducation	2 trimestres par enfant né après 2004 pour les mères	Supprimés (plus de notion de carrière)
<b>AVPF (assurance vieillesse des parents au foyer)</b>	Validation de trimestres (montant équivalent au SMIC) auprès de la CNAV, sous condition de ressources, d'âge des enfants, pour des parents qui n'ont pas d'activité. Cotisations prises en charge par la CNAF	Idem	Des points seraient attribués pour remplacer l'AVPF (assurance vieillesse des parents au foyer) mais rien n'est précisé sur le nombre de points
<b>Majoration de pension pour enfants</b>	10% pour chaque parent à partir de 3 enfants	10% pour chaque parent à partir de 3 enfants + 5% par enfant sup.	Une bonification de 5% pour l'un des deux parents au choix à partir du 1 <sup>er</sup> enfant
<b>Majoration pour aidant familial</b>	Un trimestre par période de trente mois d'aide familial pour la prise en charge permanente d'un adulte lourdement handicapé (taux d'incapacité est égal ou supérieur à 80 %) de sa famille peut obtenir une majoration de trimestres pouvant aller jusqu'à 8.	Mêmes conditions	Des points seront attribués au titre de périodes pendant lesquelles le proche aidant accompagne une personne handicapée, une personne âgée présentant une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou un enfant malade (quel nombre de points ? calculés sur quelle base ?)
<b>PENSION DE RÉVERSION</b>			
	Retraite de base : 54 % de la pension du conjoint décédé et son attribution se fait sous conditions de ressources à partir de 55 ans. Retraites complémentaires : 60% de la retraite complémentaire du conjoint décédé, sans condition de ressources et d'âge si l'ayant droit a deux enfants à charge ou s'il est invalide ou sinon à 55 ans.	50 % de la pension de retraite de base dont il bénéficiait ou dont il aurait pu bénéficier sans condition d'âge ou de ressources.	Le droit à une pension de réversion sera réservé au couple retraité à partir de 62 ans sans condition de ressources. Le couple devra être marié. Elle représentera la différence entre les ressources du conjoint survivant et 70 % du niveau de vie du couple avant le décès de l'un d'entre eux. Les ex-conjoints pourront y prétendre aussi mais le système sera complexe et laissé au libre arbitre du juge des affaires familiales au moment du divorce.
<b>PÉRIODES ASSIMILÉES</b>			
<b>MATERNITÉ</b>	Période d'indemnités journalières maternité : un trimestre par période de 90 jours Au moins 1 trimestre validé. Complémentaires : Des points sont attribués pour les périodes d'interruption de travail de plus de 60 jours consécutifs indemnisées par un organisme de sécurité sociale	Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension civil	Des points seront donnés au 1 <sup>er</sup> jour d'arrêt sur la base du revenu de l'année précédente.

	RÉGIME GÉNÉRAL	FONCTION PUBLIQUE RÉGIMES SPÉCIAUX	RAPPORT DELEVOYE
<b>PÉRIODES ASSIMILÉES</b>			
<b>MALADIE</b>	<p>Un trimestre par période de 60 jours d'indemnisation dans le cadre de l'année civile</p> <p>Possibilité de report sur l'année suivante pour une période à cheval au 31 décembre.</p> <p>Complémentaires : idem ci-dessus</p>	<p>Le temps passé en congé de maladie, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu à cotisations.</p>	<p>Des points seront donnés pour ces périodes seront acquis sur la base du revenu (à partir de quand, 30 jours de maladie comme proposé précédemment ?)</p>
<b>Accident du travail/ maladie professionnelle</b>	<p>Incapacité temporaire : Un trimestre par période de 60 jours d'indemnisation</p> <p>Incapacité permanente : Si au moins égale à 66 % : un trimestre pour chaque trimestre civil comportant trois mensualités de la rente</p> <p>Avant octobre 1986, la rente étant trimestrielle, une échéance suffit.</p> <p>Rééducation professionnelle : Depuis janvier 2000, un trimestre par période de 90 jours</p> <p>Décompte de date à date avec arrondi au chiffre supérieur</p> <p>Complémentaires : idem ci-dessus</p>	<p>Prise en compte de ces périodes</p>	<p>Rien n'est mentionné à part la possibilité de départ anticipé</p>
<b>INVALIDITÉ</b>	<p>Les périodes invalidité comptent avec possibilité de départ à 62 ans à taux plein (voir plus bas).</p> <p>Complémentaires : idem ci-dessus</p>	<p>L'invalidité était neutralisée puisque faisant partie des départs anticipés (voir plus bas)</p>	<p>Les dispositifs de la fonction publique et des régimes spéciaux disparaissent. Des points durant cette période seraient a priori calculés sur la base du salaire moyen des 10 meilleures années</p>
<b>CHÔMAGE</b>	<p>Périodes indemnisées : Un trimestre par période de 50 jours civils d'indemnisation</p> <p>Périodes de chômage non indemnisées : Un an pour les moins de 55 ans cinq ans pour les plus de 55 ans, si 20 ans tous régimes de base et toujours inscrit comme demandeur d'emploi</p> <p>Complémentaires : les points sont attribués en fonction du salaire journalier de référence (SJR). Il correspond aux salaires des douze derniers mois travaillés avant la perte d'emploi divisés par 365.</p>		<p>Des points seront donnés sur la base des indemnités perçues (donc bien moins qu'en situation d'emploi). Combien de points ?</p> <p>Rien n'est prévu pour les périodes de chômage non indemnisées.</p>

	RÉGIME GÉNÉRAL	FONCTION PUBLIQUE RÉGIMES SPÉCIAUX	RAPPORT DELEVOYE
<b>DÉPART ANTICIPÉS</b>			
<b>HANDICAP</b>	<p>Retraite anticipée pour handicap</p> <p>Dès 55 ans selon certains critères :</p> <p>Incapacité permanente d'au moins 50 % reconnue (MDPH), ou avoir une RQTH avant 2016.</p> <p>Durée d'assurance (dont une part minimale a donné lieu à cotisations à votre charge) durant la période de handicap.</p>	<p>Retraite anticipée pour handicap</p> <p>Dès 55 ans selon certains critères :</p> <p>Incapacité permanente d'au moins 50 % reconnue (MDPH), ou avoir une RQTH avant 2016.</p> <p>Durée d'assurance (dont une part minimale a donné lieu à cotisations à votre charge) durant la période de handicap</p>	<p>Départ possible entre 55 ans et 59 ans en fonction de la durée travaillée.</p> <p>Des points supplémentaires seront attribués en fonction de la durée de travail en situation d'handicap. (Combien de points, sur quelle base ?)</p>
<b>INVALIDITÉ</b>	<p>Retraite pour inaptitude</p> <p>Titulaire d'une invalidité ou d'une AAH</p> <p>Travailleur dont la capacité au travail est réduite de 2/3 ou d'une incapacité de travail dont le taux est au minimum de 50%/0</p> <p>Pension à taux plein à 62 ans + MTP (selon situation) + Majoration pour tierce personne</p>	<p>Retraite anticipée pour invalidité</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnaire définitivement inapte à l'exercice de sa fonction (sans lien avec le service)</li> </ul> <p>Sur avis de la commission de réforme à la demande de l'agent ou d'office</p> <p>Pension : calcul sur la base du traitement détenu depuis au moins 6 mois lors du départ en retraite + MTP (selon situation) + Majoration pour tierce personne</p>	<p>Les dispositifs de la fonction publique et des régimes spéciaux disparaissent. Des points durant cette période seraient a priori calculés sur la base du salaire moyen des 10 meilleures années.</p> <p>Le départ à l'âge du taux plein sans décote disparaît pour le privé.</p>
<b>INCAPACITÉ PERMANENTE INVALIDITÉ liée au service</b>	<p>Retraite pour incapacité</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle</li> </ul> <p>Départ dès 60 ans pour une incapacité permanente d'au moins 20 % si conditions remplies</p> <p>Départ dès 60 ans pour une incapacité permanente de 10 à 20 % si conditions remplies</p> <p>Pensions : Taux plein si carrière complète</p>	<p>Retraite anticipée pour invalidité d'origine professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnaire définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions.</li> </ul> <p>Sur avis de la commission de réforme à la demande de l'agent ou d'office</p> <p>Pension : calcul sur la base du traitement détenu depuis au moins 6 mois lors du départ en retraite + ATI ou Rente</p>	<p>Un dispositif pour les salariés qui ont eu une incapacité reconnue serait maintenu (salariés qui ont été victimes d'accident de travail ou maladie professionnelle avec une incapacité reconnue d'au moins 10% si 17 ans d'exposition ou 20%.</p> <p>Ces derniers pourraient partir dès 60 ans « en bénéficiant du taux de rendement de l'âge du taux plein » c'est-à-dire les 5,5% à 64 ans.</p>

	RÉGIME GÉNÉRAL	FONCTION PUBLIQUE RÉGIMES SPÉCIAUX	RAPPORT DELEVOYE
<b>DÉPART ANTICIPÉS</b>			
<b>PÉNIBILITÉ</b>	<p><i>COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION</i>  <i>Pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité regroupés sous trois grands titres (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, certains rythmes de travail)</i>  <i>Acquisitions jusqu'à 100 points (4 points par an) en fonction de l'exposition aux facteurs.</i>  <i>Départ anticipé de deux ans avant l'échéance (8 trimestre maxi). Pension à taux plein si carrière complète</i></p>	<p><i>DÉPARTS ANTICIPÉS</i>  <i>Départ anticipé pour service actif = 57 ans</i>  <i>Départ anticipé pour service actif spécifique = 52 ans</i></p>	<p><i>Fonction publique hospitalière, ouvriers d'état, agents techniques des collectivités, RATP, SNCF, IEG, Opéra de Paris, Comédie Française, Banque de France, secteur privé</i>  <i>COMPTE PROFESSIONNEL DE PREVENTION</i>  <i>Exception :</i>  <i>Les marins</i>  <i>Les policiers, les douaniers, les surveillants de l'administration pénitentiaire, les ingénieurs de la navigation aérienne = 52 ans. Les douaniers, les sapeurs-pompiers, les policiers municipaux = 57 ans</i>  <i>Les militaires dépendent du grade</i></p>
<b>CARRIERES LONGUES</b>	<p><i>Départ possible avant 62 ans sous certaines conditions.</i>  <i>Avoir une « activité jeune », le salarié doit justifier d'une durée d'activité accomplie avant un âge qui varie en fonction de l'âge de départ.</i>  <i>Pour remplir la condition d'activité jeune, il faut avoir validé au moins 5 trimestres à la fin de l'année civile de ses 16 ou 20 ans, pour partir avant 60 ans ou 60 ans.</i></p>	<p><i>Même condition</i></p>	<p><i>Départ possible à 60 ans pour ceux qui ont commencé à travailler avant 20 ans, avec une valeur de service du point correspondant à un départ à 64 ans.</i></p>

## GLOSSAIRE

**ACOSS** : Agence centrale des organismes de sécurité sociale. Caisse nationale du recouvrement.

**ASPA** : Allocation de solidarité aux personnes âgées. Ancien minimum vieillesse. C'est une allocation différentielle portant les pensions à un niveau défini : 868,20 € par mois pour une personne seule, 1 347,88 € par mois pour deux personnes.

**AVPF** : Assurance vieillesse des parents au foyer. Instaurée en 1972, elle permet aux parents qui n'ont pas d'activité ou qui ont une activité réduite de valider des trimestres auprès de la CNAV, avec un report au compte d'un montant équivalent au SMIC. Il y a des conditions de ressources (*individuelles et ménage*) et de bénéfice de certaines prestations familiales + conditions d'âge et rand du benjamin.

**CNAV ou CNATS** : Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés. Organisme gestionnaire de la branche vieillesse du régime général de la sécurité sociale.

**CARSAT** : Caisse d'assurance retraite et de santé au travail, anciennement CRAM (*changement au moment de la création des ARS, agence régionale de santé avec le transfert d'une partie de la branche maladie*). Branche vieillesse au niveau local, sous la tutelle de la CNAV.

**CNRACL** : Caisse de retraite des agents des collectivités locales. Gère et liquide les pensions pour les fonctions publiques territoriales et hospitalières.

**COR** : Conseil d'Orientation des Retraites créé en 2000. Lieu d'études et de concertation entre les principaux acteurs du champ de la retraite.

**FSV** : Fonds de solidarité Vieillesse Depuis 1994, le FSV assure le financement des allocations du minimum vieillesse et d'autres avantages de retraites relevant de la solidarité nationale.

**MDA** : Majoration de durée d'assurance pour enfant permet de bénéficier de trimestres au titre de l'accouchement ou de l'éducation des enfants (*8 trimestres en tout*).

**Minimum contributif (MICO)** : Depuis janvier 2019 (*date de la dernière revalorisation des retraites*), le montant du minimum contributif de base est de 636,57 € (*7 638,79 euros par an*). Le montant est majoré si vous avez cotisé au moins 120 trimestres. Le montant du minimum contributif est alors porté à 697,68 € par mois (*soit 8 372,14 € par an*). Le montant du minimum contributif est fixé à 7 638,78 € par an, soit 636,56 € par mois. Vous bénéficiez de l'intégralité de ce montant uniquement si votre durée d'assurance au régime général est au moins égale à la durée d'assurance nécessaire pour la retraite à taux plein.

**Minimum garanti** : Équivalent du MICO pour la fonction publique. Les agents de la fonction publique qui touchent une retraite modeste bénéficient d'une majoration qui leur permet de percevoir un montant minimum de pension. Ce dispositif, appelé « *minimum garanti* », est octroyé uniquement si le fonctionnaire dispose de tous ses trimestres de cotisation et a atteint la limite d'âge.

**OCDE** : Organisation de coopération et de développement économiques

**Périodes assimilées** : Certaines situations permettent de valider des trimestres dits « *assimilés* » ou d'acquérir des points dits « *gratuits* » auprès des régimes par points. Il s'agit notamment des périodes de chômage indemnisé, de chômage non indemnisé (*pour certaines*), de maladie, de maternité, de la pré-retraite, de la reconversion, de la formation, de l'invalidité, des accidents du travail...

**Taux plein** : Le taux plein s'obtient à partir de 62 ans à condition d'avoir une carrière complète à savoir 43 ans de cotisations pour les futurs retraités nés à partir de 1973. Pour une carrière incomplète, l'âge légal de départ à la retraite à taux plein est 67 ans.



***Fédération CGT des Sociétés d'Etudes***  
***Case 421 – 263 rue de Paris***  
***93514 Montreuil Cedex***  
***Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42***