

## DOSSIER RETRAITES : DES SOLUTIONS IL Y EN A



### SOMMAIRE

- Page 2 Quelques définitions
- Page 4 Calcul d'une pension
- Page 5 La pénibilité est une réalité non monnayable
- Page 6 Le calcul de la retraite sur les 6 derniers mois
- Page 8 Bonifications pour enfants
- Page 9 Propositions CGT

# 1) QUELQUES DEFINITIONS

## **AGE DE LA RETRAITE :**

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

## **RÉGIME COMPLÉMENTAIRE :**

Régime de retraite qui vient en complément du régime de base, notamment pour les salariés du privé, ou pour les non salariés. Il fonctionne le plus souvent en points.

- **Par points :** Régime dans lequel, chaque année, les cotisations donnent lieu à l'acquisition, par l'assuré, d'un certain nombre de points.

Le montant de la cotisation versée est divisée par une grandeur appelée « salaire de référence » ; le nombre de points est ainsi proportionnel à la cotisation et donc au salaire.

Ce salaire de référence est révisé tous les ans, en fonction de l'évolution des prix ou des salaires. Au moment du départ en retraite, la pension est égale au produit du nombre de points par la valeur du point. La valeur du point peut être indexée sur les prix ou sur les salaires.

Ainsi, la pension n'est pas calculée en fonction du nombre d'années validées, mais en fonction du nombre de points comptabilisés tout au long de la carrière.

- **À cotisations définies :**

Régime dans lequel le taux de remplacement du salaire à la retraite dépend de son rendement. Toutefois, le taux de remplacement des retraites demeure corrélé aux cotisations versées.

- **Prestations définies :**

Régime dans lequel le taux de remplacement du salaire à la retraite est défini à l'avance.

## **DÉCOTE (ou abattement pour anticipation) :**

coefficient de minoration appliqué à une pension pour une personne qui fait liquider sa retraite, sans justifier des conditions requises pour bénéficier du taux plein (ex : 40 ans d'assurance avant 65 ans pour le régime général et les régimes alignés).

## **RÉPARTITION :**

Le système par répartition est celui qui fonctionne aujourd'hui en France. Il est fondé sur un contrat entre les générations : les actifs d'aujourd'hui payent les pensions des retraités d'aujourd'hui, ce sont les actifs de demain qui financeront, à leur tour, les retraites des actifs d'aujourd'hui.

## **SALAIRE ANNUEL MOYEN, SALAIRES PORTÉS AU COMPTE :**

Dans le régime général, la pension est calculée en fonction du salaire moyen des meilleures années, appelé salaire annuel moyen (SAM). Jusqu'en 1993, les dix dernières années étaient prises en compte ; à partir de 2008, les 25 meilleures années. Ce calcul est réalisé à partir des salaires enregistrés dans le compte individuel tenu par la CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) pour chaque salarié du secteur privé, tout au long de son activité.

## **TAUX DE LIQUIDATION :**

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

## **LIQUIDATION :**

On parle de liquidation de ses droits à la retraite, ou bien de liquider sa retraite. C'est l'arrêt de la situation pour le calcul des droits à la retraite. La date de liquidation détermine le point de départ de la pension, afin d'en obtenir le versement.

## **TAUX DE REMPLACEMENT :**

Rapport entre le montant de la retraite et celui du dernier salaire (taux de remplacement net : après paiement des cotisations sociales).



## 2) CALCUL D'UNE PENSION

L'âge reste le pivot central de l'organisation de la retraite : 60 ans pour l'ouverture des droits, 65 ans pour le taux plein, 55 ans pour la reconnaissance de la pénibilité dans le public.

### Privé :

la pension est calculée à partir du nombre total de trimestres acquis tout au long de la carrière (cotisés + éventuellement validés ou majorés) et d'un salaire de référence.

S'ajoute le régime obligatoire de l'ARRCO et l'AGIRC. Comme le taux de remplacement est équivalent à environ 50 % dans le privé, s'ajoute la retraite complémentaire par points.

Les cotisations de l'année sont transformées en points, ceux-ci vont se cumuler tout au long de la carrière.

Salaire brut x taux de cotisation = nbre de points

Au moment de la liquidation, la pension est égale au nombre de points multiplié par la valeur de service du point.

**Nbre de points obtenus x valeur du point = montant de la pension**

### Public :

**Ex : Trimestres CNRACL acquis x 75% divisé par le Nombre de trimestres exigés pour le taux plein x traitement indiciaire acquis les 6 derniers mois**

L'année de référence est l'année où on peut partir à la retraite même si on continue à travailler (à 60 ans, 55 ans catégorie active) : 150 trimestres avant 2004, 152 en 2004, 154 en 2005, 156 en 2006, 158 en 2007, 160 trimestres en 2008, 161 en 2009, 164 trimestres en 2012

**Signez en ligne la carte pétition sur notre site : [www.cgt-chlavour.fr](http://www.cgt-chlavour.fr)  
ou sur le site CGT dédié aux retraites <http://www.cgt.fr/>**



### 3) LA PENIBILITE EST UNE REALITE NON MONNAYABLE

**Une pénibilité bafouée qui, pourtant, augmente :**

Tous les indicateurs démontrent que la pénibilité au travail ne cesse d'augmenter dans nos secteurs de la santé et de l'action sociale. La recherche permanente de rentabilité et de restrictions s'effectue en sacrifiant le capital santé de chaque salarié-e.

Au même moment, **en introduisant, dans la loi de rénovation du dialogue social dans la Fonction Publique, l'article 30, voté par la majorité des députés, le gouvernement, par un chantage scandaleux au nom de la reconnaissance justifiée de la qualification BAC + 3, remet en cause la reconnaissance de la pénibilité.**

Ainsi, les infirmières, les kinés, les manipulateurs radio et les assistantes sociales du secteur public vont perdre le bénéfice du départ en retraite anticipée à 55 ans.

**Le chantage cynique de la Ministre est inacceptable : avoir son dû en échange de sa santé !**

**Ce n'est que justice sociale de maintenir cette reconnaissance et de l'élargir aux salarié-es de la santé privée, ainsi qu'à tous les salarié-es qui travaillent dans les mêmes conditions, et dont l'espérance de vie moyenne est amputée de plusieurs années.**

**La reconnaissance de la pénibilité doit faire partie des négociations sur la retraite**



**PÉNIBILITÉ**

**= retraite à 55 ans  
à taux plein**



## 4) LE CALCUL DE LA RETRAITE SUR LES 6 DERNIERS MOIS.

**La retraite calculée sur l'indice détenu pendant les 6 derniers mois n'est pas un privilège !**

L'ensemble des retraites par annuités (régime général et régimes de base du privé, régimes spéciaux, CNRACL et code des pensions civiles et militaires) est calculé en appliquant, pour une carrière complète, **un taux par rapport à un salaire de référence** (50 % pour le régime général hors retraites complémentaires ; 75 % pour les fonctionnaires et les régimes spéciaux, qui n'ont pas de retraite complémentaire, puisqu'il s'agit de régimes unifiés).

Ce salaire de référence est déterminé par rapport **à la fin de carrière** dans les cas où un statut (fonctionnaires, SNCF, ...) assure un déroulement de carrière, la rémunération étant donc la plus forte en fin d'activité professionnelle.

Cela n'est pas le cas pour les salariés du privé, qui sont souvent mieux payés à 45 ou 50 ans qu'à 60 ans.

**Le calcul sur les 25 meilleures années a fortement baissé les pensions du privé**

### **Le pouvoir veut baisser les pensions des fonctionnaires**

Dans son rapport de janvier 2010, le conseil d'orientation des retraites (COR) détermine que, si on calcule les retraites des fonctionnaires, selon les règles du secteur privé (25 meilleures années et intégration des primes), **les retraites diminueraient de 10 à 20 % en moyenne.**

Seuls 12 à 25 % des fonctionnaires, ceux ayant le plus fort taux de primes, verraient leur retraite maintenue ou augmentée.

Quand le premier ministre explique que le calcul sur les 6 derniers mois n'est pas un tabou, il veut simplement dire que la baisse des pensions des fonctionnaires n'est pas pour lui un tabou !

Il est possible que les projets de 2003 ressortent des dossiers, avec un calcul sur les 3 ou 5 ou 10 dernières années.

Pour les fonctionnaires atteignant le dernier échelon d'un corps ou d'un grade l'année précédant la retraite, un calcul du salaire de référence sur la moyenne indiciaire des trois dernières années fait perdre environ 3 % sur la pension, un calcul sur 5 ans fait perdre environ 4 %, et un calcul sur 10 ans fait perdre près de 8 % du montant de la pension : soit pour une pension moyenne dans l'Etat de 1716 euros une perte mensuelle moyenne de 55 euros si la période de référence retenue est 3 ans, de 70 euros pour 5 ans et de 145 euros pour 10 ans.



L'idée d'abandonner les 6 derniers mois pour calculer le salaire de référence est simplement l'expression de la volonté de baisser les retraites des fonctionnaires. Elle n'a rien à voir avec une quelconque justice public/privé.

**Le calcul du montant de la pension sur l'indice détenu les six derniers mois n'a rien d'un privilège et doit être défendu par tous les fonctionnaires. Pour la CGT, il n'y a aucune marge de négociation sur cette question.**

De plus, remettre en cause le calcul du salaire de référence pour la retraite, sur la situation détenue en fin de carrière, serait un élément supplémentaire de remise en cause de la logique de carrière dans la fonction publique.

Les objectifs des ministres actuels des fonctions publiques sont de faire monter, encore, en puissance, la part des primes, variables, dans la rémunération des fonctionnaires au détriment du salaire indiciaire.

Ainsi serait créée une situation où un fonctionnaire pourrait moins gagner en fin de carrière qu'autour de cinquante ans, par exemple.

**Défendre le calcul sur les 6 derniers mois,  
c'est aussi défendre le principe de carrière.**



## 5) BONIFICATIONS POUR ENFANTS OU MAJORATIONS DE DUREE D'ASSURANCE

### Pour les fonctionnaires :

Les **bonifications** représentent des trimestres qui s'ajoutent aux trimestres cotisés pour le calcul du montant de la pension.

**Avant la loi de 2003**, toutes les femmes pouvaient bénéficier d'un an (= 4 trimestres) de bonification à la naissance de chaque enfant.

**A dater du 28 mai 2003**, sous critère d'égalité « homme femme », les conditions ont été gravement modifiées.

### Qui peut encore prétendre aux bonifications ?

*Les fonctionnaires qui ont eu des enfants ou en ont adopté avant le 1er janvier 2004.*

#### • LES CONDITIONS

- \_ Avoir eu ces enfants pendant la période d'exercice en tant que fonctionnaires,
- \_ Avoir eu une interruption d'activité d'une durée continue au moins égale à 2 mois.

#### • LES INTERRUPTIONS D'ACTIVITÉ PRISES EN COMPTE

- \_ le congé de maternité
- \_ le congé pour adoption
- \_ le congé parental
- \_ le congé de présence parentale
- \_ une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.

#### • EXCEPTION

La bonification est accordée aux femmes fonctionnaires ayant accouché au cours de leurs années d'études avant le 1er janvier 2004 et avant leur recrutement des lors que ce recrutement est intervenu dans les 2 ans après l'obtention du diplôme pour se présenter au concours (pas de condition d'interruption d'activité).

#### • REVENDICATION

La CGT considère que les inégalités entre hommes et femmes constatées au terme de la carrière professionnelle légitiment les mesures à appliquer aux mères de famille. Ces droits familiaux doivent être rattachés à l'accouchement et à la maternité, et étendus aux femmes ayant adopté ou pris en charge des enfants.

#### La CGT revendique pour les femmes dans la fonction publique :

- \_ Une bonification d'un an par enfant né avant le 1er janvier 2004.
- \_ D'appliquer ce droit également pour tous les enfants nés après le 1er janvier 2004.
- \_ La situation des hommes ayant élevé seuls leurs enfants doit être examinée pour bénéficier de ces droits.



## 6) LES PROPOSITIONS DE LA CGT

### RETRAITE : LA SOLUTION DURABLE

Les droits à retraite s'inscrivent dans l'ensemble de la bataille revendicative CGT, c'est-à-dire les salaires, les emplois, les conditions de travail la reconnaissance des qualifications, la sécurité sociale professionnelle.

#### La CGT revendique :

- **Age légal d'ouverture du droit à la retraite à 60 ans.**
- **Un taux de remplacement, au minimum de 75% pour une carrière complète.** Avec prise en compte des années d'étude ou d'apprentissage et des périodes d'inactivité forcées comme le chômage
- **Pas de pension inférieure au SMIC pour une carrière complète.** La revalorisation des pensions doit être indexée sur les salaires, et pas sur les prix.
- **Un départ anticipé pour travaux pénibles,** et exposition à des produits toxiques, avec des bonifications par années d'exposition (1 trimestre tous les 4 ans)
- **Les droits familiaux et conjugaux** doivent être revus, afin de ne perpétuer, lors de la retraite, les inégalités criantes concernant, en particulier, les femmes ayant eu des enfants.
- **Un financement garantissant l'avenir des retraites.** La CGT évalue à 6 points de produit intérieur brut (PIB) le niveau de ces ressources supplémentaires.

## Pour porter progressivement de 12 à 18 % la part des richesses créées consacrée au financement des retraites, la CGT formule trois séries de propositions :

- La prise en compte de tous les éléments de la rémunération : primes, intéressement, stock-options, participation (=10 milliards de ressources supplémentaires selon la Cour des Comptes)
- Une réforme de la fiscalité des entreprises avec la suppression des exonérations, la modulation du taux de cotisation des entreprises en fonction du rapport masse salariale sur valeur ajoutée, et enfin la mise à contribution des revenus financiers (si besoin, une augmentation des cotisations d'abord patronales, afin de maintenir un haut niveau de retraites)
- Une autre politique de l'emploi et des salaires. Le financement des retraites, et de la protection sociale en général, est très dépendant de l'emploi et des salaires (1 million d'emplois supplémentaires = 5 milliards d'€ de cotisations en plus pour les retraites). La France souffre d'un faible taux d'activité (15e rang européen), cette situation appelle donc une politique de l'emploi d'une toute autre dimension que les « mesurètes » relatives à l'emploi des seniors, comme pour celui des salariés de moins de 30 ans.



### **CéGéT**ez vous et mêlez-vous de votre hosto !

Permanence le mardi de 9 h à 16 h. tél. : 05 63 83 30 38 ou 3038 Mail : [cgt.chlavour@wanadoo.fr](mailto:cgt.chlavour@wanadoo.fr)

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : [www.cgt-chlavour.fr](http://www.cgt-chlavour.fr)