



5, Boulevard Clémenceau - 18000 BOURGES
Tél. : 02.48.65.36.25 - Fax : 02.48.65.50.27
cgt.ul.bourges@wanadoo.fr
<http://www.ud18.cgt.fr>

La Retraite

UN DOSSIER LOIN D'ETRE CLOS

Après la réforme régressive votée par le Parlement contre l'avis d'une très grande majorité de citoyens, le MEDEF et 4 organisations syndicales (CFDT - CFE/CGC - FO et CFTC) viennent de signer un accord sur les retraites complémentaires qui aggrave pour l'avenir le dispositif, principalement au niveau du montant de la retraite complémentaire pour les générations nées après 1950.

Dans les faits, le cumul des effets négatifs de la loi et de l'accord avec le MEDEF va abaisser considérablement le montant des pensions (régime général + régime complémentaire) et sonner définitivement le glas de la retraite à 60 ans.

LA FIN DE LA RETRAITE A 60 ANS AU TAUX PLEIN

Son maintien avec 40 ans de cotisation était un engagement électoral du candidat Chirac. Il était donc difficile pour un gouvernement de droite de supprimer ce droit ouvert en 1982 avec 37 ans ¹/₂ de cotisation.

En biaisant, la réforme Fillon et le MEDEF, dans l'accord sur les retraites complémentaires rendent ce droit, dans un avenir très proche, purement théorique.

Ce sera une pure chimère grâce à deux paramètres :

- La durée de cotisation,
- Le montant de la retraite au moment de la prendre par rapport aux derniers salaires, ce que l'on appelle le **taux de remplacement**.

La durée de cotisation

Non seulement la nouvelle loi n'a pas abrogé la réforme Balladur en ramenant la durée de cotisation à 37 ans ¹/₂, mais elle l'allonge à 41 ans en 2012 et 42 ans en 2020.

Il deviendra purement illusoire pour la très grande majorité des salariés de partir à 60 ans en remplissant les conditions d'une retraite au taux plein.

Déjà, tous les chiffres le montrent, à peine la moitié des salariés du secteur privé prenant leur retraite ont 40 annuités de cotisations et ils ne sont que 36% à avoir 42 ans.

Le montant de la retraite

Pour prendre sa retraite en ayant la durée de cotisation nécessaire, se pose immédiatement la question : **A quel taux de remplacement ?**

C'est à ce taux de remplacement, qui était contractuellement à 75% à partir de 1973, que s'est attaqué la réforme Balladur, complétée par la réforme Fillon et les accords avec le MEDEF sur les retraites complémentaires (1993, 1996 et 2003).

A partir de 2012, ceux, de plus en plus rares, qui auront la durée de cotisation nécessaire (41 ans) pour partir, ne le feront pas car le taux de remplacement de la retraite sera trop bas. La loi, elle-même, confirme ce que dit la CGT puisqu'elle prévoit une majoration de la pension du régime général pour les périodes travaillées **après 60 ans**. Surtout, pour ceux qui le pourront en prévision d'une retraite trop faible, elle ouvre la porte à la capitalisation en créant le Plan d'Epargne Retraite Populaire (le PERP).

Il fallait bien trouver un autre qualificatif que « Fonds de Pension » qui aurait trop rappelé les turpitudes dont sont

victimes les travailleurs américains, britanniques ou allemands.

En déclarant vouloir garantir le système par répartition (Chirac), ou en prétendant l'avoir sauvé (Chérèque), les acteurs de l'actuelle réforme ont joué les illusionnistes.

Les marchands de «solutions pour votre retraite» ne s'y trompent d'ailleurs pas. Il n'est qu'à être attentif aux campagnes médiatiques actuelles sur la PERP des assurances, des banques, des mutuelles d'assurance pour s'en rendre compte. Cette marchandisation est indécente et représente un véritable pied de nez aux millions de salariés qui se sont battus pour une réforme progressiste et solidaire de la retraite.

LES RETRAITES COMPLEMENTAIRES

Les retraites complémentaires ont été créées pour compléter la retraite de base «sécurité sociale» qui, à sa création (1945), n'assurait que 40% du taux de remplacement du salaire plafond Sécurité Sociale.



C'est pour cette raison que la première caisse VCE complémentaire a été celle des cadres en 1947 (AGIRC). Il a fallu attendre 1961 pour la création de l'ARRCO (non obligatoire) et 1973

pour la généralisation obligatoire de la retraite complémentaire pour les ouvriers et employés.

La retraite de tous les salariés relevant des entreprises privées est ainsi composée :

- Pour les ouvriers, employés, techniciens en dessous du coefficient 270 dans la métallurgie, en dessous de la position 2.2 : régime de base Sécurité Sociale + retraite complémentaire ARRCO.
- Pour les cadres et les ouvriers, employés, techniciens à partir du coefficient 270 dans la métallurgie, à partir de la position 2.2 : régime de base Sécurité Sociale + retraite complémentaire ARRCO + retraite complémentaire AGIRC.

Le montant de la retraite complémentaire

Sur la base de ce qui existait depuis 1853 pour les salariés des services publics (taux de remplacement de 75% du salaire des 6 derniers mois pour 37 ans/2 de service) la CGT, dès 1945, avait pour objectif d'arriver à un même taux de remplacement pour les salariés du privé, ce qui impliquait 50% pour le régime général (40 à l'époque) et 25% pour la complémentaire (et donc 75% en

complémentaire pour la partie du salaire au-dessus du plafond Sécu).

Il a fallu attendre 1971 : loi «BOULIN», pension de retraite d'assurance vieillesse portée à 50% des 10 meilleures années pour 37 ans 'h de cotisation et les accords ARRCO / AGIRC de 1973 **pour arriver à cet objectif.**

Depuis la réforme BALLADUR pour le régime général, les accords ARRCO / AGIRC de 1993 et 1996, que seule la CGT n'a pas signé, ont considérablement détérioré le taux de remplacement.

La loi Fillon vient pour le régime général de poursuivre la diminution du taux de remplacement.

Avant de voir comment l'accord de novembre 2003 sur les retraites complémentaires ARRCO /AGIRC amplifie le processus, il est nécessaire d'examiner comment se constitue et se calcule le montant des droits à la retraite complémentaire.

Les cotisations

Elles sont calculées sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette de cotisations de Sécurité Sociale (y compris congés payés et avantages en nature), mais pas sur les autres éléments de rémunération (participation, intéressement, ...).

Rémunération soumise à cotisation ARRCO et AGIRC

Tous les salariés cadres et non-cadres cotisent à l'ARRCO et seuls les cadres ou assimilés cotisent également à l'AGIRC. La répartition se fait selon les cas :

* Salarié non-cadre ne relevant pas de l'AGIRC
Cotisation sur l'intégralité des rémunérations dans la limite de trois fois le plafond Sécurité Sociale, mais le montant de la cotisation est différent en dessous du plafond, c'est ce qu'on appelle la «tranche A» et au-dessus du plafond la «tranche B» :

- en tranche A : taux de cotisation contractuel : 6% à l'ARRCO
- en tranche B : le taux de cotisation contractuel à l'ARRCO passera à 16% en 2005 (12% actuellement).

* Salarié cadre ou assimilé relevant de l'AGIRC :

- cotisation à 6% à l'ARRCO sur la fraction des rémunérations allant jusqu'au plafond (tranche A)
- la tranche B est cotisée à l'AGIRC au taux contractuel de 16%

Les droits à retraite (traduits sous forme de points) sont générés sur la base de ces taux contractuels.

Taux d'appel des cotisations

- La cotisation contractuelle est appelée à un taux fixé par les partenaires sociaux
- Ce taux d'appel permet l'équilibre du régime dans le cadre de la répartition et le financement de la solidarité

Le taux d'appel est fixé à 125%, soit un taux de cotisation de 7,5% pour un taux contractuel de 6% et de 20% pour un taux contractuel de 16%.

Répartition des cotisations

Les cotisations sont réparties à raison de 60% à la charge de l'employeur et de 40% à la charge du salarié à l'ARRCO.

Pour l'AGIRC, la répartition se fait sur une base un peu différente (respectivement 62,5% et 37,5%).

Montant des droits

Les retraites complémentaires sont des systèmes de retraite par acquisition de points.

Chaque année les périodes d'emploi ayant donné lieu à un versement de cotisation sont validées sur la base d'un nombre de points. Ces points sont obtenus en divisant le montant des cotisations contractuelles par la valeur du salaire de référence, qui correspond au prix d'achat théorique (sans taux d'appel) du point de retraite.

Soit la formule :

. Pour l'ARRCO

$$\text{Nombre de points} = \frac{\text{Salaire annuel limité au plafond SS} \times \text{taux de cotisation contractuel}}{\text{Salaire de référence}}$$

. Pour l'AGIRC :

$$\text{Nombre de points} = \frac{(\text{Salaire annuel} - \text{Plafond SS}) \times \text{taux de cotisation contractuel}}{\text{Salaire de référence}}$$

Pour 2003, le salaire de référence est de 12,0852 euros à l'ARRCO et de 4,2158 euros à l'AGIRC.

- A l'AGIRC existe une Garantie Minimale de Points (GMP) avec une cotisation forfaitaire qui permet aux salariés cadres, dont le salaire est inférieur ou égal au plafond Sécu, d'acquies un minimum de 120 points de retraite par an.

- Au moment de la liquidation de la retraite, on totalise les points obtenus tout au long de la carrière et on multiplie ce nombre par la valeur du point, (son évolution concerne à la fois les retraités au travers de la revalorisation de leur pension, et les actifs afin que leurs points acquis ne perdent pas de valeur jusqu'à leur retraite).

Actuellement la valeur du point de retraite complémentaire est de 1,0698 euros à l'ARRCO et de 0,3796 euros à l'AGIRC.

COMMENT L'ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2003 ORGANISE LA BAISSSE DES RETRAITES COMPLEMENTAIRES

Tout simplement en faisant **augmenter plus vite le diviseur** (le salaire de référence qui est la valeur d'achat des points de retraites) **que le dividende**.

L'accord indexe le salaire de référence sur l'évolution des salaires moyens et fait évoluer la valeur du point de liquidation comme les prix.

Cela aura pour conséquence que pour la même cotisation, les salariés obtiendront moins de droits à la retraite. Au départ indolore, cette mesure fera progressivement sentir ses effets, **-5% pour les retraites liquidées en 2008**, et, si elles se prolongent, de **-25% en 2020**.



Le 14 novembre, le baron Seillière ne cachait pas sa joie en disant « *que pour surmonter le surcoût des départs anticipés pour longue carrière, il avait obtenu plusieurs décisions qui permettront de stabiliser le régime des retraites complémentaire s* ».

Il aurait pu dire « *j'ai obtenu que le surcoût des départs anticipés: pour longue carrière et l'effort nécessaire pour permettre aux caisses de supporter le coût de l'augmentation du nombre de retraités soient supportés par les salariés (augmentation des cotisations et baisse des droits à la retraite complémentaire)* ».

EXEMPLES CONCRETS DE COMPARAISONS ENTRE LA SITUATION 2003 ET A PARTIR DE 2004

Un ouvrier dont le salaire annuel est de 24 000 euros en 2003

	2003	2004
Salaire	24 000 euros	24 600 euros (+2,5 %)
Salaire de référence ARRCO	12,0852 euros	12,5082 euros (+ 3,5 %)
Prix du point ARRCO	1,06982 euros	1,0912 euros (+2 %)
Nombre de point ARRCO	24000 x 6% = 1440 / 12,0852 = 119,15 points	24600 x 6 % = 1476 / 12,5082 = 118 points
Droit à la retraite ARRCO	119,15 x 1,0698 = 127,46 euros	118 x 1,0912 = 128,76 euros

Ainsi, pour avoir cotisé à l'ARRCO $1476 / 1440 = 2,5\%$ de plus

Le salarié aura $128,76 / 127,46 = 2\%$ seulement de plus de droit à la retraite ARRCO.

Un cadre dont le salaire annuel est à 48 000 euros en 2003

	2003	2004
Salaire	48 000 euros	49 200 euros (+ 2,5 %)
Plafond Sécurité Sociale	29 184 euros	30 205 euros (+ 3,5 %)
Salaire de référence AGIRC	4.2158 euros	4,3633 euros (+ 3,5 %)
Prix du point AGIRC	0.3796 euros	0,3872 euros (+ 2 %)
Nombre de point AGIRC	48000 - 29184 x 16% = 301014,2158 = 714 points	49200 - 30205 x 16% = 30394,3633 = 696 points
Droit à la retraite AGIRC	714 x 0.3796 = 271 euros	696 x 0,3872 = 269,50 euros

Ainsi pour avoir cotisé à l'AGIRC $3039 / 3010 = 0,96\%$ de plus

Le cadre aura $269,50 / 271 = 0,5\%$ de moins de droit à la retraite AGIRC.

CONCLUSION

Le débat sur la retraite a été caricaturé entre une réforme gouvernementale sans alternative possible et le statu quo, entre les 37 ans ½ du public et les 40 ans du privé.

En fait, la question était bien celle du contenu de la réforme et de son financement, progressiste ou rétrograde.

Le choix était entre une réforme confortant le système solidaire par la mise en place d'alternatives financières et une réforme consacrant l'aggravation du recul des droits et son accompagnement par la

mise en place de solutions individuelles par capitalisation, forcément inégalitaires et aléatoires, Contre l'avis d'une grande majorité de citoyens, le MEDEF et hélas des organisations syndicales ont choisi.

L'essentiel des effets est à l'horizon 2008 - 2012, laissant le temps aux salariés du privé de s'apercevoir que ce sont eux les plus touchés, qu'ils ne pourront plus du tout avoir le même niveau de vie en partant à la retraite. D'autant que la réforme n'assure que 40 % des besoins de financement.

Décidément

la bataille pour les retraite
est loin d'être terminée

***Pour la mener efficacement,
syndiquez-vous !***

Nom Prénom

Adresse

.....

Tel. : Courriel :

Entreprise : Dpt :

À retourner à l'Union Locale CGT de Bourges – 5, Boulevard Clémenceau – 18000 BOURGES