

DANS CE NUMÉRO

Retraite pour pénibilité : 2/5
un système complexe et restrictif

La retraite : une source 6
de préoccupations pour les jeunes

Retraites : l'information 7
des assurés renforcée

Inégalités hommes/ 8/9
femmes : la retraite aussi

PERP, PERCO com- 10/11
ment ça marche ?

La retraite additionnelle 12/13
de la fonction publique

Complémentaire santé : 14
ne pas confondre mutuelle et assurance !

Les catégories objectives : 14
quèsaco ?

Retraites : la commission 15/16
européenne persiste et signe !



Éditorial

Philippe Pihet
Secrétaire confédéral

Des promesses et des actes

La campagne électorale bat son plein, les candidats sont maintenant à égalité de temps de parole. Il semble aussi qu'ils soient à égalité de nombres d'annonces, promesses ou encore effets de tribune. Pour ce qui concerne notre secteur confédéral, nous retiendrons trois exemples :

► **La retraite à 60 ans à taux plein, dès lors qu'on a cotisé 41,5 ans voire 42.**

Si les mots ont un sens, « cotiser » ne veut pas dire « valider ». Autrement dit, une mesure qui pourrait paraître « avantageuse » peut, in fine, devenir très pénalisante pour les salariés les plus exposés aux aléas de l'emploi, à commencer par les femmes. De plus, il n'est rien dit sur le report de l'âge à taux plein, de 65 à 67 ans. Enfin, le financement proposé - juste nécessaire aujourd'hui à rétablir l'équilibre de la CNAV - sera fourni par celles et ceux qui, par définition, ne pourront profiter de la mesure.

► **L'emploi des seniors encouragé par un allègement total de « charges sociales »** pour un CDI ou CDD de 6 mois au moins concernant un chômeur de 55 ans et plus. Nous sommes là dans la rubrique : « comment faire du neuf avec du vieux ». Cette mesure était dans la loi de 2010 mais n'a jamais vu le jour. Elle a été remplacée par une disposition qui permettait de verser une prime de 2000 euros pour l'embauche en contrat de professionnalisation d'un chômeur de 45 ans et plus. Pour revenir sur l'exonération totale de « charges sociales », les revendications de notre organisation sont toujours les mêmes et en premier lieu, l'exigence d'une compensation intégrale de cette perte de recettes pour l'ensemble de la Protection Sociale.

► **Le débat sur la répartition entre assurance maladie obligatoire (AMO) et assurance maladie complémentaire (AMC)** peine, quant à lui, à démarrer. Gageons qu'il va s'installer dans la dernière ligne droite de la campagne. Ici, il ne s'agit pas de promesse, mais d'un décret à paraître. Il traite du « dispositif d'option de coordination » et a trait aux dépassements d'honoraires. En quelques mots, ce décret instaure une opportunité de dépassements d'honoraires et exige des complémentaires santé qu'elles le prennent en charge. Nous nous opposons fermement à ce décret qui ne fait que créer un effet d'aubaine pour les praticiens qui pratiquent peu les dépassements d'honoraires. Nous nous y opposons également parce qu'il va renchérir le coût de la complémentaire santé, pénaliser les personnes qui n'en bénéficient pas et, in fine, augmenter le nombre de ceux qui ne peuvent pas accéder aux soins.

Dernier point, qui n'est pas une promesse mais un acte : **FORCE OUVRIÈRE** vient d'obtenir la revalorisation de 2,30% au 1er avril 2012 du point **ARRCO** et **AGIRC**.

La retraite pour pénibilité : un dispositif complexe et restrictif

Six mois après l'entrée en vigueur du nouveau dispositif de retraite pour pénibilité, inscrit dans la loi de réforme des retraites, force est de constater que l'ambition affichée par le législateur – 30 000 départs par an - ne sera pas atteinte. Derrière l'effet cosmétique de la loi, les faits montrent que très peu de personnes peuvent bénéficier du départ anticipé. Preuve est ainsi faite de ce que FO dénonce : il n'y a pas de réelle mesure sur la pénibilité mais un dispositif qui opère au cas par cas.

Le syndicat FORCE OUVRIERE s'est opposé à la réforme des retraites du 9 novembre 2010, opposition motivée par différentes raisons dont celle du dispositif de retraite pour pénibilité qui ne répond pas à nos attentes. En premier lieu, le sujet de la pénibilité au travail ne devait pas relever d'une loi portant réforme des retraites mais nécessitait un traitement à part entière s'agissant d'une problématique que nous qualifierions de transverse. En second lieu, des négociations entre partenaires sociaux avaient été engagées sur le sujet dès février 2005 avec le double objectif d'améliorer les conditions de travail pour prévenir l'usure professionnelle des salariés et de compenser les écarts d'espérance de vie entre les salariés. Après quelques séances de négociation, les interlocuteurs sociaux s'étaient accordés sur la définition et les critères de la pénibilité. Ceux-ci englobaient les lésions physiques et psychiques liées aux conditions de travail. La pénibilité prenait également en compte certains rythmes de travail dits atypiques.

FORCE OUVRIERE était donc favorable à la mise en place d'un dispositif spécifique de cessation anticipée d'activité pour les salariés exposés pendant leur carrière et dont le financement aurait reposé sur une prise en charge partagée entre les employeurs et la solidarité nationale. Nous avions même proposé, dans le cadre de

la réflexion, la possibilité de créer une cotisation pénibilité dans les mêmes conditions que les accidents du travail et les maladies professionnelles : cotisation de toutes les branches professionnelles, variable en fonction de la sinistralité, mutualisée et gérée paritaire. Cette négociation interprofessionnelle n'a pas abouti faute de volonté des employeurs.

Que dit la loi du 9 novembre 2010 ?

La loi de réforme des retraites de 2010 prévoit le départ anticipé pour les salariés qui ont subi les conséquences de la pénibilité au cours de leur carrière professionnelle. Les assurés ayant au moins 60 ans et qui justifient d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 20 % provoqué par une maladie professionnelle ou un accident du travail peuvent avoir une retraite à taux plein quelle que soit leur durée d'assurance. Ceux qui souffrent d'une incapacité comprise entre 10 % et 20 % peuvent également faire une demande, mais la retraite à 60 ans ne leur est accordée qu'après accord d'une commission pluridisciplinaire dans des conditions très restrictives.

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prend en compte, pour la première fois en France, les facteurs de pénibilité subis par les salariés dans le cadre de leur activité professionnelle. Elle prévoit d'une part, le renforcement des mesures de prévention dans les entreprises, et d'autre part, l'ouverture d'un droit à retraite anticipée à taux plein, dès l'âge de 60 ans, pour les personnes exposées à des facteurs de risques professionnels durant leur carrière.

1 355 dossiers de retraite à 60 ans pour pénibilité acceptés en 7 mois

- ▶ 2701 demandes de retraite dès 60 ans pour pénibilité enregistrées : 69% des assurés déclarent un taux d'incapacité égal ou supérieur à 20%.
- ▶ 1355 pensions attribuées au titre de la pénibilité: près de 75 % des bénéficiaires sont nés en 1951.
- ▶ 452 demandes rejetées
- ▶ 876 demandes en cours d'instruction

(Source : CNAV – chiffres au 20 février 2012)



<http://www.photo-libre.fr>

La prise en compte de la pénibilité

Depuis le 1er janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés et celles employant plus de 50 % de salariés exposés à des facteurs de pénibilité, doivent négocier un accord collectif ou mettre en place un plan d'actions relatif à la prévention de la pénibilité au travail. Une sanction financière sous forme de pénalité de 1 % sur les rémunérations ou gains versés, sera applicable aux entreprises qui n'auront pas respecté cette obligation.

→ Décret N°2011-824 du 7 juillet 2011

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000024355005&fastPos=1&fastReqId=1859560100&categorieLien=id&oldAction=rechTexte)

[cidTexte=](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000024355005&fastPos=1&fastReqId=1859560100&categorieLien=id&oldAction=rechTexte)

[te=JORFTEXT000024355005&fastPos=1&fastReqId=1859](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000024355005&fastPos=1&fastReqId=1859560100&categorieLien=id&oldAction=rechTexte)

[560100&categorieLien=id&oldAction=rechTexte](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000024355005&fastPos=1&fastReqId=1859560100&categorieLien=id&oldAction=rechTexte)

Les branches professionnelles et les entreprises couvertes par un accord collectif de branche ou d'entreprise créant un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles pourront bénéficier de l'aide du Fonds national de soutien relatif à la pénibilité (article 86 de la loi du 9 novembre 2010). Ce Fonds financé par une dotation de la branche Accidents du Travail/Maladies Professionnelles (AT/MP) et une dotation de l'Etat a été créé auprès de la CNAMTS. La nature des travaux ou actions éligibles à ce fonds sont précisés par le

→ Décret N°2011-1969 du 26 décembre 2011 <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025037538>

Le dispositif de retraite pour pénibilité

La loi du 9 novembre 2010 a également institué un nouveau dispositif de retraite pour pénibilité, qui permet aux assurés, sous certaines conditions, de continuer à partir à la retraite dès 60 ans en bénéficiant du taux plein, quelle que soit leur durée d'assurance. Financé par une majoration du taux de cotisations AT/MP, il s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1er juillet 2011. La retraite pour pénibilité concerne les assurés du régime général, du régime des salariés et non salariés agricoles.

La «pénibilité», telle que précisée dans la loi, correspond à un taux d'incapacité permanente d'au moins 20 % reconnu au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, ou entre 10 et 20 % sous réserve d'un avis favorable de la commission pluridisciplinaire.

La commission pluridisciplinaire se compose :

- du directeur de la Caisse ou de son représentant ;
- du médecin-conseil régional ou de son représentant ;
- de l'ingénieur-conseil chef du service de prévention des AT/MP ou de son représentant ;
- du professeur des universités-praticien hospitalier ou du praticien hospitalier, membres du Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles ou leur représentant ;
- du directeur régional de la DIRECCTE ou son représentant.

Dans le régime général, la Commission compétente est celle du lieu d'implantation de la caisse chargée de l'instruction de la demande de retraite pour pénibilité, quel que soit le lieu de résidence de l'assuré (France ou étranger). Cette Caisse assure le secrétariat de la Commission. Les décisions sont prises en séance, sauf si les membres de la commission souhaitent que des éléments complémentaires soient ajoutés au dossier avant toute prise de décision. L'assuré peut demander à être entendu ou la commission peut demander à ce que l'assuré soit présent.

Les démarches

La retraite pour pénibilité n'est pas attribuée automatiquement. L'assuré doit formuler sa demande de retraite pour pénibilité au moyen d'un imprimé réglementaire accompagné des pièces justificatives et du questionnaire. Elle doit être déposée trois ou quatre mois avant la date de départ choisie. En cas de cotisations aux régimes suivants : régime général (Assurance retraite), régime des salariés et non salariés agricoles (MSA), une seule demande suffit pour obtenir ses retraites dans ces régimes.

→ Téléchargez la demande de retraite pour pénibilité :

<https://www.lassurance-retraite.fr/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=5288806320232&ssbinary=true>



Retraite pour pénibilité : les différentes situations et les justificatifs à fournir

☛ Si le taux d'incapacité est au moins égal à 20 %

Maladie professionnelle	Le droit à une retraite pour pénibilité est ouvert
Accident du travail	Le droit est ouvert si le médecin-conseil régional reconnaît que les lésions consécutives à cet accident sont identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.
Justificatifs à joindre à la demande	• la notification de rente maladie professionnelle ou accident du travail pour les assurés relevant du régime général. • ou la notification de taux d'incapacité permanente si l'indemnisation relève du régime des salariés ou non salariés agricoles. • la notification de consolidation médicale.

☛ Si le taux d'incapacité est au moins égal à 10 % et inférieur à 20 %

L'assuré doit avoir été exposé pendant 17 ans à des facteurs de risques professionnels. L'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels doivent être liées. La Commission pluridisciplinaire doit donner un avis favorable.

Maladie professionnelle	La caisse de retraite va déterminer si les conditions de durée d'exposition aux facteurs de risques professionnels et de lien entre cette exposition et l'incapacité permanente sont satisfaites. Ces conditions sont satisfaites dès lors que l'assuré justifie d'au moins 68 trimestres d'assurance cotisés et que le lien entre l'incapacité et l'exposition est établi par la production des notifications de rente et de consolidation.
Accident du travail	Le médecin-conseil régional examine les lésions de l'assuré. Si ces lésions figurent dans la liste officielle, la demande est soumise à la commission pluridisciplinaire. La commission détermine ensuite si les conditions de durée d'exposition aux facteurs de risques professionnels et de lien entre cette exposition et l'incapacité permanente sont satisfaites 5arrêté du 30 mars 2011 consécutif au décret 2011-352 (http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023792167&dateTexte=&categorieLien=id)
Justificatifs à joindre à la demande	• la notification de rente maladie professionnelle ou accident du travail pour les assurés relevant du régime général, • ou la notification de taux d'incapacité permanente si l'indemnisation relève du régime des salariés ou non salariés agricoles ; • la notification de consolidation médicale ; • et, uniquement pour la rente accident du travail, les documents prouvant que l'incapacité a été provoquée par le travail : bulletins de salaire, contrats de travail, fiches d'exposition aux facteurs de risques professionnels, etc.

Les outils d'information

Un espace dédié sur le site internet de l'Assurance retraite

☛ <https://www.lassuranceretraite.fr/cs/Satellite/PUBPrincipale/Salaries/Droits-Cas-Par-Cas-Salaries/Evenements-Vie-Professionnelle/Retraite-Penibilite>

Une brochure disponible dans l'ensemble des agences et points d'accueil de la branche retraite est téléchargeable sur le site Internet de l'assurance retraite.

☛ <https://www.lassuranceretraite.fr/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=5288806320301&ssbinary=true>



Sur 997 nouveaux retraités au titre de la pénibilité

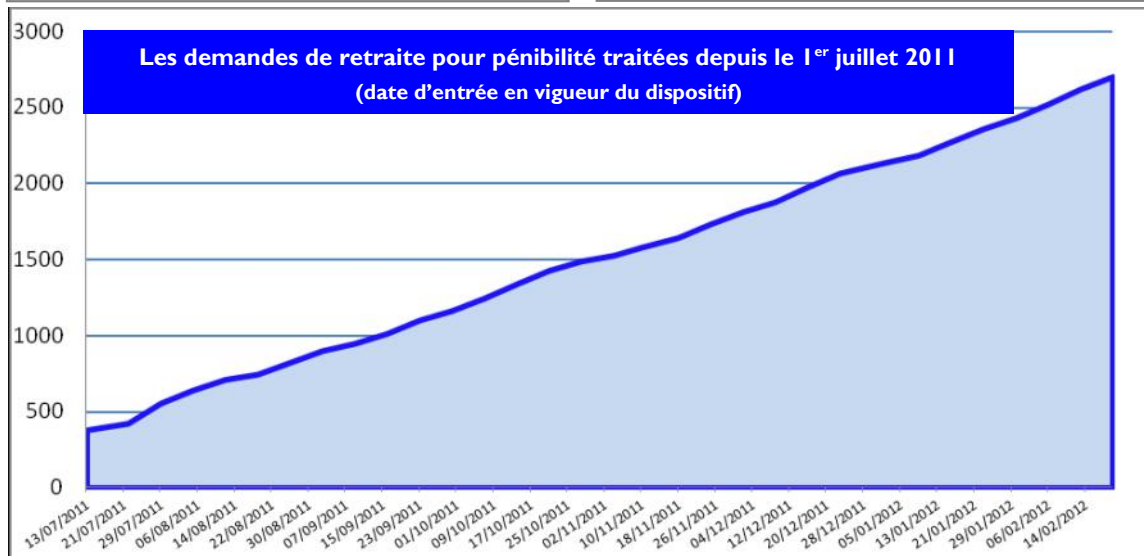
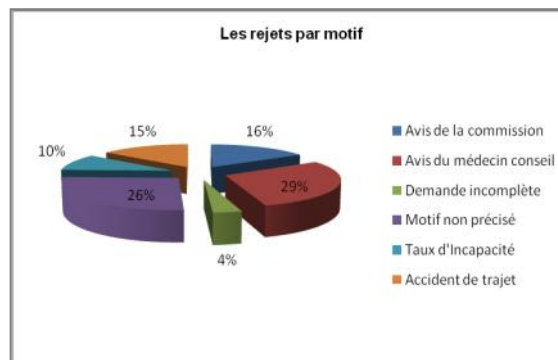
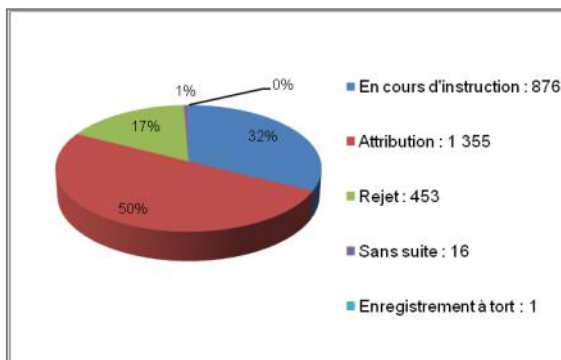
- 27% sont des femmes, 73% sont des hommes.
- Près de 75 % ont un taux d'incapacité égal ou supérieur à 20 %.
- 77 % totalisent une durée d'assurance tous régimes égale ou supérieure à la durée requise pour prétendre à une pension à taux plein.
- Le montant moyen de la pension au régime général s'élève à 790 € mensuel. Il est de 823 € chez les hommes contre 700 € chez les femmes.

Âge au point de départ de la pension	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Effectif	Montant global	Effectif	Montant global	Effectif	Montant global
60 ans	712	825 €	267	702 €	979	791 €
61 ans	5	912 €	2	531 €	7	803 €
62 ans	4	543 €	1	602 €	5	555 €
63 ans	5	753 €			5	753 €
64 ans	1	257 €			1	257 €
Total	727	823 €	270	700 €	997	790 €

Montant mensuel de la pension (y compris le minimum contributif, les avantages complémentaires)

Le traitement des dossiers de retraite pour pénibilité

(Source CNAV – chiffres au 20 février 2011)



La retraite : une source de préoccupations pour les jeunes

Lors de son colloque annuel en décembre dernier sur le thème "Les jeunes et la retraite", le Comité d'orientation des retraites (COR) s'est penché sur la situation des jeunes générations et sur leurs attentes vis-à-vis du système de retraite. De plus en plus de jeunes s'interrogent sur les systèmes collectifs de retraite en répartition, qui visent pourtant «l'équité intergénérationnelle» et expriment des doutes sur leur capacité à leur fournir demain une retraite suffisante. Diverses évolutions contribuent à alimenter ces interrogations : l'allongement des études, la précarisation de l'emploi ou le coût du logement, auxquels s'ajoutent les effets de la crise économique actuelle difficiles à prévoir à ce stade.

La perte de confiance des jeunes n'est pas absolue

Des experts ont dressé un état des lieux de la situation des jeunes dans la société, sur le marché du travail et au regard de la retraite. Les débats se sont poursuivis par une réflexion prospective sur les retraites futures des jeunes générations, puis par une table ronde sur la notion «d'équité intergénérationnelle» avec des représentants d'organisations de la jeunesse. En conclusion, le Président du Conseil d'orientation des retraites, Raphaël HADAS-LEBEL, a tenu à souligner que "les problèmes qui se posent aux jeunes générations sont plus nombreux et plus difficiles à résoudre que ceux auxquels ont dû faire face des générations plus anciennes, dans un contexte de croissance régulière. La retraite est une des sources de préoccupation pour les jeunes, au même titre que leur insertion professionnelle, sujet qui n'est pas sans lien avec la gestion des retraites. Pour autant, il semble que la perte de confiance ne soit pas absolue, et que les jeunes restent malgré tout attachés au système de retraite actuel par répartition".

FO défend la retraite par répartition, solidaire et égalitaire

La sensibilisation des jeunes actifs à leur future retraite et à leurs droits - notamment face aux aléas de la vie - est plus que nécessaire dans le contexte actuel de précarité de l'emploi où chaque trimestre compte. Plus on rendra lisible les droits à la retraite, plus on fera accepter et comprendre la notion de solidarité intergénérationnelle, fondement du système de retraite défendu par FORCE OUVRIERE.

La « république sociale » que FO appelle de ses vœux s'appuie sur la garantie de la retraite par répartition, solidaire et égalitaire. En cette période de crise économique et financière, notre système a fait la démonstration de son efficacité comme amortisseur de crise garant de la solidarité inter et intra générationnelle. Ces valeurs républicaines trouvent aussi leur expression et traduction par la mise en œuvre de droits familiaux et conjugaux, de validation de périodes impactées par les aléas de la vie.

FO stigmatise les initiatives prises par ceux qui veulent promouvoir un système universel de retraite, qu'il soit en points ou en comptes dits notionnels et rejette par avance les propositions qui pourraient émaner de la représentation nationale, en application de l'article 16 de la loi du 9 novem-

bre 2010. L'idée maîtresse sur laquelle repose cette recherche d'un système de retraite « plus juste » est d'imposer un changement de régime et de passer à un système à cotisations définies, par ailleurs préconisé par la Banque mondiale et le FMI.

FO rejette le régime universel en points ou comptes notionnels.

En régime universel par points, à taux de cotisation fixe, le régime est auto-équilibré par la réduction progressive de la valeur du point et l'allongement de l'espérance de vie. Les aléas économiques se traduisent par une baisse de la valeur des pensions. En régime en comptes notionnels reposant sur le principe de la neutralité actuarielle, notion purement assurantielle, chacun est censé choisir l'âge de son départ en retraite et devenir l'arbitre de son avenir. Mais le salarié n'en aura pas la maîtrise.

La norme de retraite satisfaisante à un âge donné disparaît ; or le départ en retraite n'est un choix que pour les salariés en emploi, alors qu'une grande majorité en est exclue bien avant l'âge légal. Dans ce système qui n'assurerait plus un niveau de retraite suffisant, de nombreux salariés seraient quand même contraints de partir à la retraite et se retrouveraient avec une pension réduite au strict minimum. Le niveau de pension dépendrait directement de l'âge de départ mais les salariés ne sont pas égaux en termes d'espérance de vie et de capacité de travail après 60 ans, certains salariés sont usés et l'espérance de vie est inférieure de 7 années entre l'ouvrier manuel et le cadre supérieur. Présentés comme devant apporter plus d'équité à nos systèmes de retraite, ces régimes conduiraient à augmenter les inégalités de retraite et ajouteraient de l'injustice au système.

FORCE OUVRIERE rejette le régime universel en points ou comptes notionnels, qui se traduirait par la disparition de tout notre édifice social en matière de retraite – régimes de base et complémentaires, régimes spéciaux – facteur d'aggravation des inégalités et d'abandon de la solidarité. Enfin, ces régimes partout où ils existent ont toujours été complétés de piliers supplémentaires en capitalisation porteurs de nouvelles injustices entre retraités.

→ **Synthèse du colloque et diaporamas** : <http://www.cor-retraites.fr/article29.html>

Retraites : l'information des assurés renforcée

L'information des assurés sur leurs droits à la retraite est renforcée à compter du 1^{er} janvier 2012 :

- Les nouveaux assurés reçoivent un document d'information générale sur le système français dans l'année qui suit la première année où ils ont validé deux trimestres d'assurance retraite pour la première fois au cours de leur carrière professionnelle. Elaboré par le GIP Info Retraite, il sera diffusé à partir du second semestre 2012.
- Les assurés d'au moins 45 ans peuvent demander à bénéficier d'un entretien à mi-carrière pour faire le point sur leurs droits.
- Le relevé individuel de situation est délivré, à la demande du bénéficiaire, soit par courrier au plus tous les ans. Il est accessible par voie électronique à tout moment.
- L'estimation indicative globale comporte désormais une information sur le cumul emploi-retraite et sur la retraite progressive et sur la possibilité de cotisations sur la base d'un temps en cas de travail à temps partiel.

L'information des primo-cotisants

Un document d'information générale sera donc désormais délivré à l'assuré « au cours de l'année civile suivant la première année civile au titre de laquelle il a validé au moins deux trimestres d'assurance dans un régime de retraite légalement obligatoire, sauf s'il a déjà bénéficié de cette information antérieurement au titre des mêmes dispositions ». Il comporte notamment :

- Une présentation générale du système de retraite par répartition, des règles d'acquisition de droits et du mode de calcul des pensions.
- Une information sur l'impact potentiel d'une activité réduite, exercée à temps partiel, ou donnant lieu à cotisations forfaitaires sur la constitution de droits à retraite. L'information porte également sur la possibilité de cotiser sur une assiette correspondant à une activité à temps plein en cas d'emploi à temps partiel selon le principe de la surcotisation (instaurée par la loi retraite du 21 août 2003).
- Une information sur la prise en compte des activités professionnelles accomplies dans l'Union européenne ou dans un Etat tiers, sous réserve qu'il ait conclu une convention bilatérale de Sécurité sociale avec la France.

Un entretien de milieu de carrière dès 45 ans

Les assurés âgés d'au moins 45 ans peuvent, sur demande auprès de la Caisse de retraite dont ils dépendent, obtenir un entretien de milieu de carrière. Cet entretien peut se dérouler par téléphone ou par tout moyen de communication électronique, sous réserve de l'accord de la Caisse de retraite et de celui de l'assuré.

L'entretien a notamment pour objet d'informer l'assuré sur les possibilités :

- De cotiser sur une assiette correspondant à une activité à temps plein, en cas d'emploi à temps partiel.
- De compléter la durée d'assurance au titre des années d'études supérieures ou incomplètes.
- De bénéficier d'une retraite progressive, de surcote, de cumul emploi-retraite, etc.

Des informations utiles en cas d'aléas de carrière

L'entretien doit également lui permettre de vérifier la complétude des données le concernant et de poser des questions sur ses droits et leurs perspectives d'évolution, compte tenu des choix et des aléas de carrière éventuels. Lorsque l'assuré soulève une question relative à ses droits à retraite dans le cadre de cet entretien ou formule une demande de rectification relative aux données du relevé individuel de situation qu'il reçoit du GIP info retraite et qui « ne relèvent pas de la compétence de l'organisme ou service réalisant l'entretien », ce dernier « la transmet dans un délai de deux semaines à l'organisme ou service compétent, lequel adresse une réponse à l'assuré dans un délai de deux mois ».

Enfin, l'entretien de milieu de carrière a également pour objet de communiquer à l'assuré des simulations du montant potentiel de sa future pension. Ces simulations qui n'engagent pas les organismes et services de retraites sont « remises à l'assuré lors de l'entretien ou, au plus tard, dans un délai de trois mois ». Le décret précise qu'un outil de simulation du montant des pensions de retraite sera rendu accessible en ligne aux assurés, selon des modalités fixées par décision du GIP Info retraite. Les dispositions relatives aux simulations du montant des pensions de retraite ne seront applicables qu'« à compter du 1^{er} juillet 2014 ».

Le relevé individuel de situation en ligne

En vertu de la loi, le RIS (relevé individuel de situation) doit pouvoir être communiqué « à tout moment à l'assuré par voie électronique, lorsque celui-ci en fait la demande ». Ces dispositions sur le relevé individuel de situation accessible en ligne ne seront toutefois applicables qu'à compter du 1^{er} janvier 2013. Ce service est déjà ouvert sur le site Internet des principaux régimes, et il sera étendu progressivement à la totalité des régimes de retraite

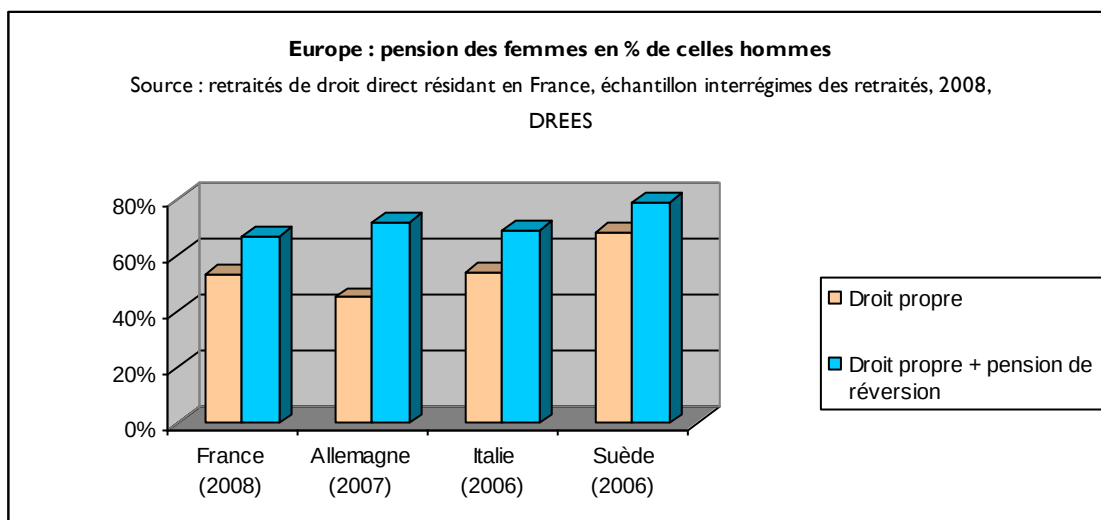
► **Le relevé de carrière en ligne** : <https://www.lassuranceretraite.fr/cs/Satellite/PUBPrincipale/Salaries/Accueil-Salaries/service/AuthentExigee>

► **Le décret N°011-2073 du 31 décembre 2011** : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025060367>

Inégalités hommes/femmes : la retraite aussi

Aujourd'hui, les femmes qui partent à la retraite perçoivent une pension inférieure de 42% à celle des hommes en ce qui concerne l'ARRCO et de 60 % pour l'AGIRC (cadres). Malgré leur arrivée massive dans le monde du travail depuis les années 1970, les inégalités de carrière entre hommes et femmes perdurent, avec des conséquences directes sur la retraite. Une étude récente de l'INSEE montre que le taux d'activité des femmes reste inférieur à celui des hommes : 75 % en 2010. 30 % des femmes travaillent plus souvent à temps partiel contre 7 % des hommes, ce temps partiel étant le plus souvent subi. Enfin, les salaires des femmes demeurent inférieurs de 20 % à ceux des hommes. Le système de retraite français ne compense pas les écarts de salaire accentués par les effets du temps partiel. Les femmes valident moins de carrières complètes que les hommes : seulement 64 % d'entre elles ont validé 40 ans de cotisations au moment de la liquidation de leur retraite, contre 78 % pour les hommes. La réforme des retraites de 2010, qui reporte l'âge de la retraite à 62 ans, va les pénaliser davantage : elles devront désormais travailler plus longtemps pour bénéficier d'une retraite à taux plein (67 ans au lieu de 65 ans avant la réforme).

Europe : la France n'est pas le plus mauvais élève en matière de retraite des femmes.



Bilan des réformes des retraites : encore trop peu d'études sous l'angle hommes/femmes

Notre système de retraite a subi de nombreuses réformes, les plus significatives étant celles de 1993, 2003 et 2010. Chaque réforme a suscité des travaux d'évaluation en amont et engendré des bilans une fois adoptée. Néanmoins, force est de constater que peu de travaux d'évaluation des effets des réformes sous l'angle hommes/femmes ont été réalisés.

L'une des raisons de cette relative absence de travaux réside dans la difficulté d'apprécier plusieurs éléments des réformes :

- La modification simultanée de plusieurs paramètres par les réformes.
- La définition des indicateurs à privilégier : âge de la retraite, niveau de pension ?

► Sur quelles générations appréhender les effets ?

Prenons l'exemple de la réforme de 2003 :

- Départs anticipés pour carrières longues : plutôt favorable aux hommes, leur part est de 75 %.
- Introduction d'une décote dans la Fonction Publique : plutôt défavorable pour les femmes.
- Baisse de la décote au Régime Général : plutôt favorable aux femmes.
- Introduction d'une surcote au Régime Général : plutôt favorable aux hommes (58 % des « surcotants » sont des hommes).

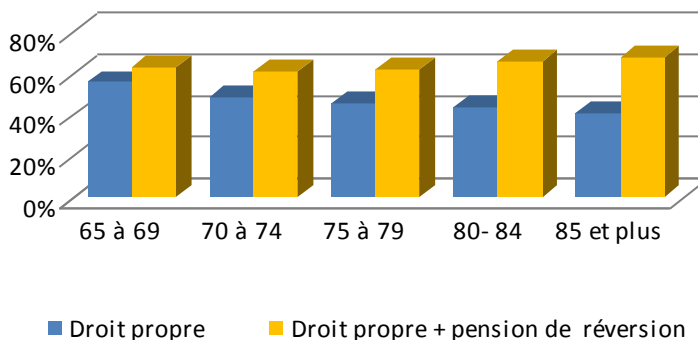
► Téléchargez l'étude de l'INSEE **Regards sur la parité**

édition 2012 : <http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/sommaire.asp?id=282&nivgeo=0>

France : une différence significative des retraites entre hommes et femmes

France : pension des femmes en % de celles des hommes par âge

(Source : retraités de droit direct, résidents en France, échantillon Interrégimes des retraités, 2008, DREES)



Pourquoi ces écarts de pension ?

Des durées de cotisation plus courtes : moindre participation au marché du travail

Des rémunérations moins élevées : fréquence plus élevée du temps partiel, salaires horaires plus faibles.

ARRCO : une différence de 1 868 € entre la retraite moyenne de droits directs des hommes et celles des femmes.

ARRCO	Hommes	Femmes
Montant annuel de la retraite directe	4 475 €	2 607 €
Montant annuel de la réversion	1 345 €	2 181 €
Age moyen de départ à la retraite	61 ans et 8 mois	61 ans et 7 mois
Espérance de vie à 60 ans	22 ans	26 ans et 9 mois

AGIRC : un écart encore plus frappant entre les pensions de droits directs des hommes et des femmes, même si la tendance est plus favorable aux femmes s'agissant des droits de réversion.

AGIRC	Hommes	Femmes
Montant annuel de la retraite directe (tranche B et C)	4 475 €	2 607 €
Montant annuel de la réversion (tranche B et C)	1 345 €	2 181 €
Age moyen de départ à la retraite	61 ans et 8 mois	61 ans et 7 mois

Pour en savoir plus

CHIFFRES CLÉS



2010

agirc
RETRAITE DES CADRES

ARRCO
RETRAITE COMPLEMENTAIRE DES CADRES

http://www.agirc-arrco.fr/fileadmin/agircarrco/documents/reperes/livret_chiffres_Agirc_et_arrco.pdf

PERP, PERCO comment ça marche ?

Si le PERCO a pour vocation d'être un complément de retraite, la pratique observée dans les entreprises et certaines branches montre que ces systèmes se substituent aux augmentations générales de salaire, elles-mêmes génératrices de droits à pension de retraite en répartition par l'apport de cotisations supplémentaires. La retraite par répartition, c'est la solidarité pratique et la garantie des droits entre les salariés de plusieurs générations. Pour FORCE OUVRIERE, les salariés actifs ou retraités doivent bénéficier de la richesse nationale. Or, gouvernement et patronat veulent surtout utiliser les gains de productivité pour faire baisser le coût du travail, les cotisations et donc les retraites. Seule solution : hausse des salaires, hausse des pensions et retraites !!

Le PERP est un contrat d'assurance collectif souscrit par une association d'épargnants auprès d'une compagnie d'assurances, d'une mutuelle ou d'une institution de prévoyance. L'établissement doit informer le souscripteur tous les ans sur le montant de ses frais. Il doit aussi lui communiquer une estimation de la rente viagère et préciser les conditions de transfert de son contrat. C'est un produit d'épargne à long terme qui permet d'obtenir, à partir de l'âge de la retraite, un revenu régulier supplémentaire. Le capital constitué est reversé sous forme d'une rente viagère. Il peut également être reversé sous forme de capital, à hauteur de 20 %.

Le PERP permet aussi d'utiliser l'épargne accumulée pour financer l'acquisition d'une première résidence principale. En cas de décès du bénéficiaire, avant ou après la liquidation des droits à la retraite, la rente acquise peut être reversée sous forme de rente viagère au conjoint survivant ou à tout autre bénéficiaire expressément désigné dans le plan, ou sous forme de rente éducation pour ses enfants mineurs. Les sommes versées sur un PERP sont déductibles, chaque année, du revenu imposable, dans la limite de 10% des revenus d'activité professionnelle (après déductions des frais professionnels) et ce, dans la limite de 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale de l'année précédente. À la sortie du PERP, les prestations servies sont soumises à l'impôt sur le revenu.

Le PERCO fonctionne un peu différemment puisqu'il s'adresse aux salariés des entreprises. Autrement dit, **c'est un plan d'épargne salariale mis en place par accord collectif au sein de l'entreprise**. Il consiste à adhérer à un «groupement d'épargne individuelle pour la retraite» ouvert à tous les salariés. C'est un système de retraite d'épargne collective dit «supplémentaire» qui permet aux salariés de se constituer une épargne complémentaire accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital.



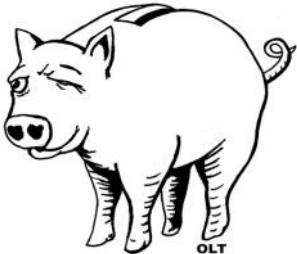
PERP : Plan d'Epargne Retraite Populaire
PERCO : Plan d'Epargne Retraite Collectif



<http://www.photo-libre.fr>

PERP, PERCO une épargne accessible au moment de la retraite

Le PERP et le PERCO ont tous deux été créés par la loi Fillon du 21 août 2003 sur la réforme des retraites. Le Plan d'Epargne Retraite Populaire (PERP) et le Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO) permettent de préparer sa retraite en se constituant des revenus complémentaires.

	PERP	PERCO
Bénéficiaires	Tout salarié sans condition d'âge	Tous les salariés mais une condition d'ancienneté de 3 mois maximum peut être exigée.
Mise en place	Adhésion individuelle auprès d'une institution de prévoyance, une compagnie d'assurance ou une mutuelle. Ouvrir un PERP revient à souscrire un contrat d'assurance-vie.	▸ A l'initiative de l'entreprise ou par accord collectif. Mais il ne peut être créé que si les salariés ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte : Plan d'Epargne Entreprise (PEE) ou Plan d'Epargne Inter-entreprise (PEI). ▸ Toute entreprise qui a mis en place un PEE depuis plus de 3 ans doit ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PERCO. ▸ Le salarié doit faire connaître son souhait d'adhérer au Perco.
Financement	Versements programmés ou libres sans condition de montant. 	▸ Les versements du salarié peuvent provenir de : - l'épargne personnelle dans la limite de 25 % de la rémunération annuelle, - l'intéressement, - la participation aux résultats de l'entreprise, - un compte épargne-temps - les sommes correspondant à des jours de repos non pris au-delà de la 4ème semaine de congés payés (dans la limite de 5 jours par an) ▸ L'employeur peut effectuer un versement initial dans le plan, si le règlement du plan le prévoit, même en l'absence de contribution du salarié. ▸ Les sommes versées par l'employeur (l'abondement) sont exonérées d'impôt sur le revenu, contrairement aux sommes versées volontairement par le salarié.
Déblocage de l'épargne	L'épargne est bloquée jusqu'à l'âge de la retraite.	L'épargne est bloquée jusqu'à l'âge de la retraite sauf si le déblocage anticipé est autorisé
Cas de déblocage anticipé	▸ invalidité ▸ décès du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité (Pacs) ▸ expiration des droits aux allocations chômage ▸ surendettement, ▸ cessation d'activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire	▸ fin des droits à l'assurance chômage, ▸ décès, ▸ acquisition d'une résidence principale, ▸ surendettement, ▸ invalidité reconnue

Le régime additionnel des retraites de la fonction publique

Le 1er janvier 2005, le législateur a mis en place le RAFP (régime additionnel des retraites de la Fonction Publique) pour tous les agents titulaires de la fonction publique. Ce régime, unique en son genre dans le paysage français des retraites obligatoires, est financé par la capitalisation des cotisations (le gouvernement utilise avec un certain cynisme le terme de répartition provisionnée) et construit en points. Afin de paraître compenser la brutalité de la réforme des retraites de 2003 sur les droits à pension des fonctionnaires, il est destiné à permettre aux fonctionnaires d'acquérir des droits supplémentaires à retraite sur leurs rémunérations accessoires.

Un ornithorynque dans le paysage des retraites obligatoires

Pour FORCE OUVRIERE, il constitue une atteinte aux principes fondamentaux du code des pensions civiles et militaires, en créant un droit à retraite sur les rémunérations accessoires alors que nous en revendiquons l'intégration de la majeure partie dans le traitement indiciaire. De surcroît, pour les fonctionnaires d'Etat, il institue une Caisse alors que leurs pensions sont économiquement inscrites au budget de la Nation.

Le RAFP s'avère être aujourd'hui le réceptacle des errements salariaux de la Fonction publique. Outre qu'il entérine une politique de rémunération sacrifiant le maintien général du pouvoir d'achat du point d'indice au profit de l'explosion des primes et indemnités (réversibles et individuelles), il permet aujourd'hui d'éponger une partie des heures du compte épargne temps et de maintenir la GIPA* plutôt que de satisfaire la revendication de FORCE OUVRIERE de rénover les grilles indiciaires.



Des cotisations assises sur les primes et indemnités

Les fonctionnaires cotisent à la retraite additionnelle de la fonction publique sur leurs primes et indemnités à l'exception des indemnités de sujétion spéciale (ISS). Les avantages en nature (hors remboursement de frais) sont pris en compte pour leur valeur déclarée fiscalement : logement ou véhicule de fonction, par exemple. Ces éléments de rémunération sont pris en compte dans la limite de 20 % du montant du traitement indiciaire brut annuel, alors même que le taux moyen de primes dans la fonction publique de l'Etat est évalué officiellement à 25,4% (43% hors militaires et enseignants). Elles font l'objet d'un prélèvement de 10% : 5% pour le salarié et 5% pour l'employeur.

Par exemple : un fonctionnaire qui perçoit un traitement indiciaire brut de 20 000 € par an et des primes pour un montant annuel total brut de 6 000 € ne cotisera pas sur la base de 6000 € mais seulement sur la base de 4000 € (20 % de son traitement indiciaire brut annuel), pour une cotisation de 400 euros acquittée pour moitié chacun entre l'agent et son employeur.

Les cotisations sont converties en points de retraite : le montant des cotisations est pour cela divisé par le prix d'achat du point de retraite, soit 1,0742 € en 2012. Les points ainsi obtenus sont cumulés tout au long de la carrière. Au moment du départ à la retraite, le montant de la pension est obtenu en multipliant le nombre de points accumulés par la valeur de liquidation du point en vigueur à la date de départ, soit 0,04378 € en 2012.

Le prix d'achat et la valeur de liquidation du point de retraite sont revalorisés annuellement. Lors des dernières négociations en décembre 2011, la discussion autour de l'évolution de la VS du point pour 2012 a mis en évidence le décalage entre une vision court-termiste et comptable - proposition de revaloriser de 0.5% au prétexte du faible nombre de pensionnés - et une vision de long terme pour garantir les droits acquis des futurs retraités.

Pour FORCE OUVRIERE un régime par capitalisation en points comme le RAFP doit se fixer deux objectifs majeurs :

- ▶ Maintenir un taux de couverture permanent des engagements d'au moins 100% (l'argent des futures retraites doit être dès aujourd'hui en caisse).
- ▶ Mais aussi la garantie de la permanence du pouvoir d'achat des rentes.

* GIPA : garantie de pouvoir d'achat versée aux agents non augmentés pendant trois ans



Le RAFP.....

C'est pourquoi **la valeur de service du point ne doit jamais décrocher des prix, cela sans détérioration du coût d'achat** du point. Au prix d'une passe d'armes homérique notre revendication de la revalorisation de droit commun de 1,7% a abouti.

Pour FORCE OUVRIERE, cela constitue un coup d'arrêt au décrochage constaté depuis la création du régime lequel offre un bien pauvre rendement (le rendement du régime est le rapport entre valeur de service et valeur d'achat). Il est aujourd'hui de 4,08%, c'est à dire qu'**un retraité met 25 ans pour retrouver le montant de ses cotisations versées**. C'est un rendement faible, inférieur à celui des régimes par répartition, comparable à celui des produits d'assurance-vie. Cela démontre que la capitalisation n'est pas équivalente aux régimes obligatoires. En tous cas, sans prendre des risques excessifs sur les marchés financiers !!!

La Tutelle se doit donc d'y réfléchir afin de faire évoluer sa doctrine vers une approche moins comptable et plus sociale. Ce qui est le sens même d'un régime de retraite. Au-delà de notre refus de principe sur l'existence de ce régime, les droits acquis par les fonctionnaires doivent être âprement défendus. C'est le sens de notre engagement

Les Chiffres clés du RAFP au 30 juin 2011

- 52 764 employeurs immatriculés
- 1,660 milliard d'Euros de cotisations en 2010
- 130 648 bénéficiaires d'une prestation en 2010
- 20% : plafond du traitement indiciaire brut servant de base de calcul pour les cotisations

Plus de 4,7 millions de bénéficiaires :

- 2 341 000 fonctionnaires d'Etat
- 1 200 000 fonctionnaires territoriaux
- 874 500 fonctionnaires hospitaliers
- 300 000 autres

Une rente annuelle au moment de la retraite

Pour bénéficier de sa retraite additionnelle, le fonctionnaire doit au moins avoir atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite et être admis à la retraite au titre de la caisse des pensions civiles et militaires, s'il est fonctionnaire d'État, ou de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), s'il est fonctionnaire territorial ou hospitalier.

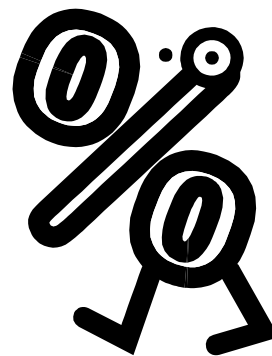
La retraite additionnelle est versée sous forme d'une rente annuelle. Le montant de la rente est réévalué chaque année en fonction de la valeur de liquidation du point. Lorsque le nombre de points acquis au cours de la carrière est inférieur à 5125, le versement a lieu en une seule fois sous forme d'un capital.

En cas de départ à la retraite après l'âge minimum légal, le montant de la retraite additionnelle est majoré en fonction du nombre d'années écoulées entre l'âge minimum légal de départ à la retraite et l'âge effectif de départ à la retraite. En cas de décès de l'agent, son conjoint et ses enfants perçoivent la retraite additionnelle de réversion à hauteur de 50 % de la prestation obtenue par le bénéficiaire ou des droits accumulés au jour de son décès.

S'agissant d'un régime par points, il faut alors distinguer la valeur d'acquisition du point qui sert à calculer le nombre de points acquis à partir des cotisations versées et la valeur de service du point, qui sert à calculer le montant de la prestation.

Au 1er janvier 2011 :

- la valeur d'acquisition du point est égale à 1,05620 €
- la valeur de service du point est égale à 0,04304 € .



En savoir plus sur le RAFP
<http://www.rafp.fr>

Complémentaire santé : ne pas confondre mutuelle et assurance !

On utilise souvent le terme générique de « mutuelle » pour parler des assurances complémentaires maladie, plus communément appelées « complémentaires santé ». Les mutuelles sont régies par le code de la mutualité qui distingue :

- ▶ les mutuelles qui pratiquent des opérations d'assurance, souvent nommées « mutuelles du Livre II »
- ▶ et les mutuelles qui pratiquent la prévention, l'action sociale et la gestion de réalisations sanitaires et sociales, souvent dénommées « mutuelles du Livre III » en référence à la classification opérée par ledit code.

Il ne faut pas les confondre avec les sociétés d'assurances mutuelles, ni avec les sociétés mutuelles d'assurances. Ces deux catégories de sociétés, régies par le code des assurances, sont tenues d'associer dans leur nom le terme d'«assurance» pour éviter les confusions avec les mutuelles régies par le code de la mutualité.

Les mutuelles régies par le code de la mutualité.

Les mutuelles sont des personnes morales de droit privé à but non lucratif. Elles mènent, notamment au moyen des cotisations versées par leurs membres et dans l'intérêt de ces derniers et de leurs ayants droit, une action de prévoyance, de solidarité et d'entraide, dans les conditions prévues par leurs statuts, afin de contribuer au développement culturel, moral, intellectuel et physique de leurs membres et à l'amélioration de leurs conditions de vie. Elles peuvent notamment :

- ▶ Couvrir les risques de dommages corporels liés à des accidents ou à la maladie.
- ▶ Verser un capital en cas de mariage ou de naissance d'enfants.

▶ Réaliser des opérations de protection juridique et d'assistance aux personnes.

▶ Couvrir le risque de perte de revenus lié au chômage.

▶ Assurer la prévention des risques de dommages corporels liés à des accidents ou à la maladie, ainsi que la protection de l'enfance, de la famille, des personnes âgées, dépendantes ou handicapées.

▶ Mettre en œuvre une action sociale ou gérer des réalisations sanitaires, sociales ou culturelles.

▶ Participer à la gestion d'un régime légal d'assurance maladie et maternité.

Catégories objectives : quèsaco ?

La loi Fillon de 2003 n'a pas fait que réformer les retraites. Elle a, dans son article 103, déterminé les conditions dans lesquelles le financement des contrats d'assurance maladie complémentaire est exonéré de cotisations et d'impôts.

La condition première est que le contrat doit être collectif. C'est à partir de là que ça se gâte : il y a divergence d'appréciation selon que l'on se place en droit du Travail ou en droit de la Sécurité sociale. L'enjeu est à la fois simple et « coûteux » : un contrat qui ne serait pas reconnu collectif générerait un rappel de cotisations. (montant total chiffré par la Cour des Comptes 4,5 milliards d'Euros).

La jurisprudence s'en est mêlée et le Gouvernement a cru bon de sortir un décret sur le sujet le 9 janvier 2012. Le problème c'est que non seulement le décret ne résout rien, mais il impose de revenir sur les contrats en cours et ajoute que ça doit être fait avant la fin 2013. Des recours ont été déposés devant le Conseil d'Etat, la CSCE doit aussi être saisie. Malgré de nombreuses demandes de modification dans sa rédaction, notamment par FO, le décret a été publié.

➔ Téléchargez le décret N°2012-25 du 9 janvier 2012 :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025129853&dateTexte=&categorieLien=id>

Retraites : la commission européenne persiste et signe !

La commission européenne a récemment publié son Livre Blanc intitulé : « une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables ». Il aurait mieux valu l'intituler « une stratégie pour des retraites insuffisantes, incertaines et compromises » tant les propositions de la commission vont à rebours des intérêts des salariés.

Un aveu pour commencer : « A l'heure actuelle, la retraite représente environ un tiers de la vie adulte et, si l'on ne modifiait pas les politiques, cette proportion augmenterait en même temps que l'espérance de vie ». **Pour la commission, il s'agit clairement de contenir le chiffre des retraités et pour cela, repousser l'âge de départ en le faisant progresser au rythme de l'espérance de vie.** Bref, si l'on gagne en espérance, ce n'est pas pour nous, c'est pour le patron !

Dès lors, et même si la commission reconnaît (heureusement !) que la question reste du domaine des Etats, elle n'en fait pas moins des recommandations très orientées :

- « Adapter » l'âge de la retraite à l'espérance de vie et « favoriser » l'allongement de la vie professionnelle. Le livre blanc encourage les Etats à caler l'âge ouvrant droit à la retraite sur l'espérance de vie, et donc à allonger le nombre d'annuités requises. C'est, en filigrane, un plaidoyer en faveur des comptes notionnels ;
- « Limiter » l'accès à la retraite anticipée que la commission juge « injustifiée » ;
- « Supprimer » les déficits entre hommes et femmes en matière de retraite. Dans l'esprit de la commission, il s'agit, bien sûr de pousser les Etats à faire travailler les femmes plus longtemps, à « favoriser l'allongement de la vie professionnelle ». Il s'agit donc d'approuver chaudement toutes les contre-réformes actuelles en Europe, tendant à exiger toujours plus d'années de travail pour les salariés pour... pour ensuite, comme en Grèce, en Espagne, en Irlande, etc. pratiquer des abattements sur les montants versés afin de lutter contre l'aggravation des « déficits publics » !

Jeunes contre vieux ! C'est ça l'idée ?

Tout cela est saupoudré de truismes traduisant le malaise des rédacteurs (très vite surmonté, rassurez-vous) :

- « Le fait de rester actif pendant une partie des années de vies gagnées ne signifie pas que les personnes âgées sont privées de leur retraite au profit des jeunes ».

Jeunes contre vieux, c'est ça l'idée ?

- « Il ne signifie pas non plus que les travailleurs âgés conserveront des emplois dont pourraient disposer les plus jeunes... ». On a quand même le sentiment que c'est bien le problème ! Si la création d'emplois se décréait en conseil des ministres, il n'y aurait plus de difficulté !

- « Il importera d'expliquer que compte tenu de l'augmentation de l'espérance de vie, travailler plus longtemps ne signifie pas bénéficier d'une retraite plus courte ». Sur un plan conceptuel, ce sera difficile à faire admettre aux salariés à qui on annoncera qu'ils devront attendre encore avant de partir en retraite !

.../...

La répartition, c'est la solidarité! Quel avenir pour nos retraites?

La loi du 9 novembre 2010 a inscrit la perspective d'une « réforme des régimes » dans le calendrier législatif. Qu'est-ce que cela veut dire ?

Qu'il serait question de :

« changer le système actuel des retraites fondé sur la répartition, c'est-à-dire la solidarité entre actifs et retraités.

« étudier la possibilité de remplacer la répartition par d'autres systèmes : comptes notionnels ou système par points.

« introduire d'autres modes de financement de la Sécurité sociale : TVA « sociale » ou CSG.

Pour l'UCR-FO, la solidarité, c'est la répartition!

Lorsque le système de retraite a été mis en place après la deuxième guerre mondiale, c'est le système par répartition qui a été adopté. Les cotisations des actifs sont immédiatement consacrées au paiement des retraites : pas de spéculation ni de changement d'affectation, en contrepartie, les cotisations ouvrent des droits en fonction des montants versés.

« le régime assure la solidarité par l'attribution de trimestres gratuits pour les enfants élevés, par le versement de pensions de reversions pour les conjoints survivants, etc.

Nos retraites, ce sont nos cotisations! Nos cotisations font partie de nos salaires! Salariés actifs et retraités SOLIDAIRES!

Transformer le régime général et les autres régimes de base en un régime par points et par capitalisation

Ça signifie quoi?

C'est un régime où les droits sont purement individuels : les périodes de chômage ne sont pas validées, de même que la maladie, etc. Contrairement à l'ARRCO et à l'AGIRC, ce serait un régime entièrement basé sur la capitalisation où les cotisations versées sont placées sur les marchés financiers. Le rendement est fonction du nombre de points achetés et surtout des « performances » des actions et obligations boursières. En Grande-Bretagne, aux Pays-Bas, aux États-Unis, la crise économique a conduit à la baisse des performances de ces régimes. Des systèmes de retraite par capitalisation ont connu des faillites dramatiques (Maxwell en Grande-Bretagne, Enron aux États-Unis). De plus, un régime par points favoriserait la fusion en un régime unique à minima, ce qui se traduirait par une baisse des droits de tous les retraités.

UCR FO
la force syndicale
www.force-ouvriere.fr

Un régime par comptes notionnels, c'est quoi ?

Dans ce système, les pensions sont calculées en tenant compte de plusieurs paramètres : les montants cotisés, le rendement estimé de l'économie et la démographie du groupe social considéré : au moment de la liquidation des droits, la valeur de l'ensemble des pensions perçues pendant la période de retraite doit correspondre exactement au montant des cotisations accumulées et valorisées durant la vie active. Pour faire le calcul, on tient bien sûr compte de l'espérance de vie de chaque génération. Ainsi, dans ce système, un assuré né en 1945 liquidant sa retraite à 62 ans aura une pension plus élevée qu'un assuré né en 1946 liquidant ses droits au même âge. Chaque génération est conduite à se « payer » son allongement de l'espérance de vie ou à accepter une retraite minorée : plus de droits collectifs, seulement des droits individuels!

→ Tract au format PDF : http://www.force-ouvriere.fr/page_principal/interne/pdf/ucr-repartition1903.pdf

La retraite par répartition c'est la solidarité, c'est nos droits !



La commission est aveugle mais pieuse : elle ne voit pas les conséquences de la crise sur les retraites mais elle croit aux vertus de la capitalisation et de l'économie de marché. L'UCR FO ne sera pas du nombre des fidèles !

Evidemment, la commission met en avant, comme solution, le développement de l'épargne retraite complémentaire professionnelle (le 2ème pilier) ou privée (le 3ème pilier). Et là, contrairement aux points précédents, elle peut légiférer « pour soutenir les régimes professionnels au sein du système général de retraite général des Etats ». Soutenir la capitalisation ? La commission est pour ! La répartition ? Pas un mot ! Il est vrai que la répartition a tenu le choc, alors que le Livre Blanc fait cet aveu confondant : « la crise a mis en évidence la vulnérabilité des régimes de retraite par capitalisation aux crises financières et au ralentissement de l'activité économique ».



Bref, la commission, si elle ne peut modifier le cadre légal des retraites des Etats entend bien encourager les systèmes d'entreprise ou privés par capitalisation, à encourager le recul des âges de départ, la hausse du nombre d'annuités réclamées, etc.

Comme le souligne la CES : « il ne suffit pas de "décréter" qu'il faudrait travailler plus longtemps pour que le travail "existe" ». Et donc, la conclusion en est que le nombre de seniors au chômage et de retraités pauvres va exploser.

Téléchargez le livre blanc sur les retraites :

http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/livre_blanc-retraite-ce_2012.pdf



**FORCE OUVRIERE
SECTEUR RETRAITE**

141 Avenue du Maine 75680 PARIS CEDEX 14
Téléphone : 01 40 52 81 32—Télécopie : 01 40 52 81 33

Email : philippe.pihet@force-ouvriere.fr

www..force-ouvriere.fr