

INTER - RESO

Les organisations syndicales Cgt, Unsa et Fsu ont déclaré lors d'une conférence de presse le 10 juillet 2003 qu'elles allaient continuer de manière convergente leur action sur la retraite et qu'elles se rencontreraient régulièrement dans le cadre d'un lieu d'échange appelé INTER - RESO (INTERvention pour la REtraite SOLidaire).

Cette décision est le **prolongement de l'action commune menée pendant six mois** pour une réforme garantissant l'avenir de nos régimes de retraite.

Cet effort de coordination aura trois objectifs :

- ▣ suivre l'application de la réforme contestée ;
- ▣ informer sur les conséquences des choix opérés pour les salariés ;
- ▣ travailler à faire connaître des propositions alternatives.

Les organisations interviendront ensemble dans le débat public, prendront des initiatives appropriées nationales et décentralisées et rechercheront la convergence de toutes les organisations syndicales.

Le 10 juillet 2003

INTER - RESO : CGT - FSU - UNSA

Après la loi Fillon,
le dossier des retraites n'est pas clos

Analyse et perspectives

décembre 2003



Sommaire

Introduction	p. 1
Chapitre 1	
Le montant de la pension	p. 3
Chapitre 2	
Âge et modalités de départ à la retraite	p. 7
Chapitre 3	
Avantages familiaux et conjugaux	p. 13
Chapitre 4	
L'épargne retraite	p. 17
Chapitre 5	
Dispositions générales complémentaires	p. 23
Conclusion	
Retraites : une nouvelle phase de la bataille	p. 26
Glossaire	p. 28

Conception - réalisation :

La Cgt

263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex

Fsu

3/5 rue de Metz - 75010 Paris

Unsa

21 rue Jules Ferry - 93177 Bagnolet

Conception graphique et maquette :

département Communication de la Cgt - mtgh 15/12/2003

Imprimerie :

Amalgames - La Plaine Saint-Denis

Introduction

Le vote de la loi sur les retraites n'a pas clos le dossier. Parce qu'il ne règle en rien la question de la sauvegarde de notre système de retraites par répartition et parce que ce vote a été acquis contre l'avis majoritaire des salariés.

En l'espace de quelques semaines, à travers grèves, manifestations mais aussi intenses débats, des millions de travailleurs ont mieux pris conscience des problèmes posés et des enjeux qui se jouaient.

La bataille pour une autre réforme des retraites, pour des choix qui permettent de préserver pour le long terme l'avenir de nos régimes n'est donc pas achevée; elle ne fait même que commencer. Des rendez-vous couvriront la période de 2004 à 2008 tant dans le secteur privé que public et dans la fonction publique. Autant d'occasions de construire des mobilisations non seulement sur les conditions d'application de la loi mais aussi pour des solutions alternatives.

Avec la création d'Inter-reso, la Cgt, la Fsu et l'Unsa ont voulu se donner un outil pour continuer cette bataille, un outil qu'elles conçoivent comme ouvert à ceux qui voudront les rejoindre dans cette démarche. Cette brochure en est la première concrétisation.

Elle vise d'abord à mieux éclairer les salariés, qu'ils soient du privé comme du public, sur la réalité et les consé-

quences des dispositions votées par le Parlement.

Rappelons les données et notre analyse. La réforme Raffarin - Fillon - Delevoye est très loin de garantir l'avenir à notre système de retraite. Fondée essentiellement sur l'allongement de la durée de cotisations comme variable d'ajustement, son financement repose sur l'hypothèse d'un retour automatique au plein emploi. De fait, il s'agirait d'ici 2020 de faire passer l'âge réel de cessation d'activité de 57,5 ans actuellement en moyenne à plus de 62 ans. C'est, bien entendu, irréalisable. Il n'est qu'à voir la situation de l'emploi et la réalité de la politique aussi bien des entreprises privées que du secteur public à l'égard des salariés âgés. En fait, les salariés seront devant l'alternative douloureuse : soit partir avant cette échéance avec une retraite réduite en moyenne de 20 % ; soit passer par le système d'indemnisation du chômage pendant de longues années avant de pouvoir prendre leur retraite. De plus, le durcissement des conditions d'acquisition des droits à pension va prioritairement frapper les catégories les plus fragiles : les femmes, les jeunes précaires, les travailleurs les moins qualifiés, et tous ceux qui, pour des raisons diverses, y compris professionnelles, sont d'ores et déjà très loin d'avoir le plein de leurs droits à 60 ans.

L'épargne retraite, le rachat des années d'étude ne seront accessibles qu'aux ménages les plus aisés. Les régimes surcomplémentaires risquent de se développer dans les plus grandes entreprises au prix d'une inégalité croissante en défaveur de la masse des salariés de Pme.

La logique d'ensemble est l'accroissement de la contributivité des régimes au détriment des outils de solidarités. Femmes, précaires, salariés ayant des carrières partielles vont être les premières victimes des économies imposées. Même si nous avons sans doute pu éviter le pire en matière de capitalisation, la voie est plus largement ouverte aux différentes formes d'épargne retraite.

Le but de cette brochure est de contribuer à construire les indispensables

mobilisations en donnant à chacun les principales informations en l'état actuel des textes. Il faut savoir que nombre de dispositions législatives ont besoin d'être précisées par des textes d'application : qui, à ce jour, ne sont pas encore publiés. Par ailleurs, les régimes complémentaires vont procéder à un certain nombre d'adaptations de leurs propres textes.

Mais sans attendre que les dossiers soient bouclés, il nous a semblé important de faire ce travail commun d'information et de sensibilisation en direction de l'ensemble des salariés, qu'ils soient du privé ou du public. Nous souhaitons que ce document contribue à la prise de conscience mais aussi à la poursuite des débats et des échanges au plus près du terrain. C'est l'une des conditions de l'action.

Chapitre 1

Le montant de la pension

Disparition de l'objectif de taux de remplacement

Assurer un montant de retraite au regard de la rémunération d'activité, tout en corrigeant les aléas de la vie professionnelle, c'est autour de ces deux principes qu'a été constitué notre système de retraite.

L'objectif d'un taux de remplacement d'au moins 75 % s'est vu réalisé pour la génération partie à la retraite (à 60 ans) au début des années 90.

Pour le public la structuration de la pension civile s'est opérée sur la base d'un taux de remplacement de 75 % du revenu d'activité obtenu à raison de 2 % par annuité (dans la limite de 37,5 années).

En fait pour les salariés du privé, le régime général de retraite a été progressivement amélioré depuis sa mise en place pour arriver à un taux de liquidation de retraite égal à 50 % des meilleures années de salaire. Et l'objectif d'assurer pour tous en complément les 25 % (75 % au-dessus du plafond Sécu) avec les régimes complémentaires a fini aussi par s'imposer. Il a été réalisé par une revalorisation conséquente des taux contractuels de cotisation.

Des éléments importants de solidarité ont été mis en place (droits à retraite pour les périodes de chômage, de maladie et avantages familiaux).

Mais à partir de 1993 une rupture s'est opérée avec les « réformes » tant pour le régime général (mode d'indexation et calcul sur les vingt-cinq meilleures années) que pour l'Arrco et l'Agirc (réduction des rendements). Comme l'a incontestablement montré le Cor, ces réformes, dont la montée en charge n'est pas terminée, auront pour effet de fortement baisser les taux de remplacement pour les salariés du privé. La réforme Fillon poursuit cette logique dans le privé et la met en œuvre de façon accélérée pour les fonctionnaires. A l'opposé de cette logique, la plate-forme commune aux organisations syndicales Cfdt, Cfe-Cgc, Cftc, Cgt, Fo, Fsu et Unsa du 7 janvier 2003 a fait du rétablissement pour tous d'un bon niveau de vie de retraite en rapport avec l'évolution des salaires des actifs un objectif central de la réforme des retraites. Durant toute la période de concertation, comme lors des quelques heures de négociation sur la réforme, le gouvernement a refusé de débattre de cet objectif, montrant bien que l'essentiel des efforts et des risques devrait désormais être supporté par les salariés.

La durée d'assurance comme variable d'ajustement

La réforme Fillon fait de l'allongement de la durée de cotisation la variable

essentielle d'ajustement de notre système de retraite. Ce choix résulte de l'application d'une logique financière visant davantage à diminuer le coût du financement des retraites qu'à augmenter les taux d'activité et d'emploi. Il en résultera une baisse du niveau des pensions avec les effets de la décote et de la proratisation, puisque les nouvelles durées de cotisation, 40 ans pour tous en 2008, puis 41 ans en 2012 et 42 ans en 2020, seront, en fait, très difficilement accessibles pour la grande majorité des assurés.

Proratisation (art. 22, 51 et 66)

Pour le secteur privé le nouvel abaissement immédiat de la pension se fait par le passage du calcul du montant de la retraite selon la durée d'assurance au régime général de 150 à 160 trimestres. Comme l'a chiffré la Cnav, cette mesure entraîne une perte de fait sur le niveau moyen des pensions de plus de 5 %.

Pour le secteur public, la valeur de l'annuité va passer à 1,875 % d'ici à 2008, contre 2 % aujourd'hui.

L'abaissement risque de se poursuivre ensuite pour tous de 2008 à 2020.

Décote (en lien avec l'article 5 pour tous et articles 51 et 66 pour le public)

Les salariés du secteur privé qui à 60 ans ne totalisent pas le nombre de trimestres (aujourd'hui 160, puis 164 et 168 en 2020...) pour bénéficier du taux plein (50 %) se voyaient déjà appliquer en plus de la proratisation une réduction

supplémentaire de leur pension de 10 % par année manquante (elle sera réduite progressivement à 5 % mais entre temps le nombre d'années exigé pour obtenir le taux plein aura augmenté).

Pour le secteur public, ce principe de décote va aussi s'appliquer. Sa mise en œuvre sera progressive à partir de 2006.

C'est la double peine pour tous.

En fait ces choix traduisent la volonté de supprimer la retraite à taux plein à 60 ans. Le salarié n'aura plus le choix que de partir à 60 ans avec une retraite abaissée ou de rester à travailler jusqu'à 65 ans, s'il peut conserver un emploi (voir graphique page suivante).

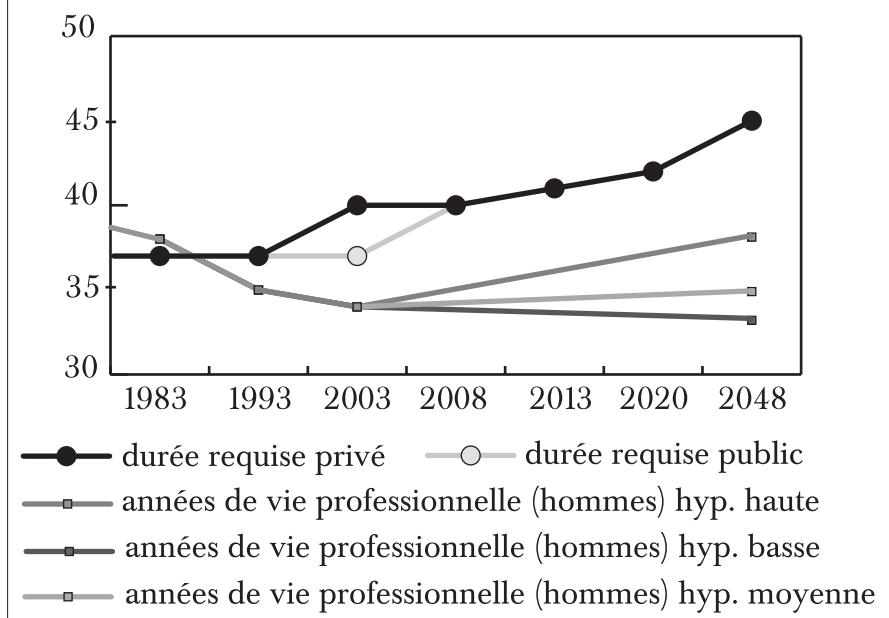
Les minima de pension (art. 4, 26, 51 et 66)

La politique de bas salaires et la précarité de l'emploi et le chômage font que de plus en plus de salariés sont concernés par les dispositifs de minima de pension.

Le minimum contributif du régime général est un montant minimal de pension applicable aux salariés ayant effectué une carrière complète (160 trimestres). Cette condition exclut les salariés précaires à moins de ne prendre sa retraite qu'à 65 ans. Pour ceux qui peuvent y prétendre son versement est effectué au prorata d'une durée maximale qui passe de 150 à 160 trimestres. C'est donc là encore une baisse pour beaucoup, en particulier les femmes salariées peu qualifiées.

Sa valeur actuelle de 533,51 euros par mois sera revalorisée de 3 fois 3 % d'ici

Une durée d'assurance hors de portée



2008. Deux restrictions graves sont apportées à cette augmentation puisque les années assimilées (chômage, maladie) ou les majorations d'annuités pour enfants n'en subiront pas le plein effet et les retraites une fois liquidées ne bénéficieront pas de ces mesures. C'est un double abandon de la solidarité. En fait, comme le Smic augmentera d'environ 11 % sur la période, on sera en 2008 encore plus loin de l'objectif d'assurer aux plus bas salaires les 85 % du Smic une fois à la retraite.

Pour le secteur public, la situation de départ était plus favorable avec un minimum de pension de 944,88 euros (indice 216). Le passage progressif à la

référence de l'indice 227 ne correspond qu'à un rattrapage du pouvoir d'achat perdu ces dernières années relativement aux plus basses rémunérations de la Fonction publique. Par contre, ce qui est très grave c'est que ce nouveau minimum ne sera plus attribué comme aujourd'hui sur la base de 25 annuités mais pour 40 annuités (une carrière de 25 années ne donne plus droit qu'à 82,5 % du minimum de pension). Ce sont en majorité les femmes, souvent à carrière incomplète, qui bénéficiaient de cette garantie. Cette modification va les pénaliser fortement, d'autant plus que seront exclues les années de bonification pour enfants.

Les pluri-pensionnés

Un certain nombre de mesures de la loi concernent les pluri-pensionnés, c'est-à-dire des retraités assurés par plusieurs régimes de base. Elles portent sur le calcul de la pension dans chacun des régimes (calcul du salaire annuel moyen des 25 meilleures années au prorata de la durée d'assurance dans chaque régime...). Elles tendent à répondre à une partie de la situation des ressortissants du régime général et des régimes alignés (artisans, commerçants ...). Les carrières mixtes dans le sens privé puis public, qui subissaient des abattements sur la retraite Arrco et Agirc lors des départs à 60 ans, vont dorénavant être traitées à égalité de droit avec celles des autres salariés.

L'indexation (art. 27 et 51)

Les retraites et les pensions seront désormais revalorisées en fonction de l'évolution des prix. Cette règle provoquera un décrochage du pouvoir d'achat des retraités par rapport à celui des salariés. Ces derniers ne bénéficient

pas toujours d'une garantie de pouvoir d'achat à court terme, mais celui-ci progresse à long terme, notamment au travers de la reconnaissance de la qualification et des gains de productivité.

Cumulée sur plusieurs années, cette désindexation se traduira par une paupérisation d'un grand nombre de retraités.

Conclusion

Il faut un taux de remplacement déterminé accessible pour tous

Pour que la retraite à 60 ans soit un droit pour tous, le montant de la retraite doit être calculé à partir d'une durée d'assurance exigée accessible à cet âge pour la majorité des salariés.

Le niveau de ce montant doit être garanti dans la durée par un mécanisme d'indexation qui le relie à l'évolution des salaires. La pension doit garantir en moyenne au minimum 75 % de la dernière rémunération antérieure. Le minimum contributif doit être porté à 100 % du Smic.

Chapitre 2

Âge et modalités de départ à la retraite

De l'âge de départ aux durées de cotisation : vers le brouillage des repères collectifs

En droit, la loi Fillon ne modifie pas formellement le repère que constituait, depuis 1982, l'âge de 60 ans, en tant que condition de l'ouverture du droit à la retraite. En fait, les perspectives programmées d'allongement des durées de cotisations requises, dans le privé et le public (articles 5 et 22, 51 et 66), pour bénéficier d'une pension à taux plein, conduisent à vider de son contenu cette condition d'âge à l'ouverture du droit à la retraite. Avec la loi Fillon, le droit à la retraite à 60 ans se transforme en un droit de liquider sa retraite à 60 ans. Dans les faits, le salarié n'aura plus que le choix de partir à 60 ans avec une retraite abaissée ou de rester à travailler jusqu'à 65 ans (s'il peut conserver un emploi).

En substituant la durée de cotisation à l'âge comme variable centrale de la régulation du système de retraite par répartition, la loi Fillon favorise la dilution des repères collectifs : au lieu d'être organisé autour de l'âge de 60 ans, avec les souplesses nécessaires répondant, tant aux demandes individuelles, qu'aux réalités vécues de l'organisation du travail, l'exercice du droit à la retraite, désormais déterminé par les

durées de cotisation, va se diversifier avec la multiplicité des parcours professionnels et personnels.

Derrière cette individualisation des droits c'est la baisse des prestations qui se profile pour nombre de futurs retraités. Celle-ci se matérialisera par :

- ▄ l'accroissement des inégalités entre retraités, dû à l'inégale exposition au risque de chômage et aux aléas de carrière, en fonction des niveaux de qualification, du sexe, du secteur d'activité, etc. ;
- ▄ la paupérisation de la majorité des retraités relativement aux actifs, en raison de la pression exercée sur le montant des retraites, à la liquidation.

En brouillant les repères collectifs, la loi Fillon réduit la lisibilité des droits. Ce faisant, elle programme la régression des prestations de la répartition et porte atteinte à la solidarité entre les générations. Il faudra revenir sur cette logique et trouver les moyens de rétablir le lien entre l'âge de 60 ans et un niveau satisfaisant de prestations.

Les départs anticipés à la retraite pour carrières longues : une application restrictive

La possibilité, donnée par la loi (article 23), aux assurés du secteur privé ayant

commencé à travailler tôt (de 14 à 16 ans), de partir à la retraite avec le taux plein avant 60 ans est juste dans son principe. Concernant principalement des personnes peu qualifiées, ayant accompli des travaux pénibles et mal rémunérés, cette mesure pourrait contribuer à compenser les inégalités d'espérance de vie.

Mais la loi et le décret d'application renforcent les exigences de durée d'assurance : 42 annuités (168 trimestres) avec, selon les âges de début de carrière, des durées de cotisation à la charge de l'assuré allant de 40 à 42 ans (âge de départ anticipé s'échelonnant de 59 à 56 ans), excluant du décompte des périodes cotisées les périodes de chômage et une part des arrêts maladie... Ainsi, à peine 150 000 personnes seraient concernées par cette mesure pour 2004.

La loi Fillon est en retrait de l'objectif affiché en commun par les organisations syndicales en janvier 2003, qui prévoyait d'obtenir « un droit à la retraite à taux plein, avant 60 ans, dès 40 ans de cotisations, pour les salariés ayant, aujourd'hui, commencé à travailler très tôt ». Enfin rien n'est dit de la suite que le gouvernement entend réserver à l'engagement de créer un groupe de travail sur le même thème, « afin de cerner le problème dans les fonctions publiques » (cf. relevé de décision du 15/05/03). Par contre, est confirmée la fin du dispositif de Congé de fin d'activité qui permettait des départs anticipés (par exemple jusqu'en 2002, départ à 58 ans pour les fonctionnaires qui totalisaient 37,5 annuités et 25 années de service).

Pénibilité du travail, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : ou comment l'État se défasse sur les partenaires sociaux

Dans le secteur privé, la loi (article 12) invite les partenaires sociaux à engager, dans les trois ans suivant sa publication, une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité. A la suite de celle-ci, et au minimum tous les trois ans, elle fait obligation aux partenaires sociaux de se réunir « pour négocier sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ».

L'obligation de négocier n'implique pas de conclure sur les moyens à utiliser pour résorber la pénibilité du travail et à la prendre en compte pour ceux qui, parvenus en fin de carrière, ne relèvent plus d'un traitement préventif. L'obligation faite aux acteurs sociaux est ici réduite au minimum si on la compare aux enjeux de ces futures négociations : comment prévenir et (ou) traiter la pénibilité, améliorer et (ou) adapter les compétences, non seulement des salariés âgés, mais de tous et tout au long de la vie active pour leur permettre de pouvoir travailler jusqu'à 60 ans dans de bonnes conditions et d'obtenir le plein de leurs droits ; comment financer des départs anticipés en retraite pour celles et ceux qui, en fin de carrière et ayant exercé des

métiers pénibles, sont de fait inaptes au travail ?

Dans la fonction publique, la pénibilité (article 53) sera prise en compte au travers d'un classement en catégorie active, des emplois qui présentent « un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles ». Au lieu de procéder d'une négociation, à l'image de ce qui est prévu pour le secteur privé, cette catégorisation des emplois résultera d'une « nomenclature établie par décret en Conseil d'État » : il y a un véritable risque de remise en cause du service actif.

La loi institue une majoration des durées d'assurances pour les fonctionnaires hospitaliers, classés en service actif à partir de 2008 (article 78). Cette majoration de durée d'assurance de 1 an par période de dix ans permettra aux intéressés de partir à la retraite à 55 ans à compter de 2008 dans des conditions moins dégradées.

Vers la fin des préretraites ? Pour quelle efficacité ?

L'exposé des motifs du projet de loi souligne que l'allongement de la durée d'assurance dans l'ensemble des régimes de retraite « ne présente de sens que si la durée d'activité est également allongée ». En fait, il faudrait dire « si la durée en emploi est également allongée » pour éviter que l'accroissement du chômage ne déséquilibre les finances de l'Unedic.

Prétendant combattre la mise à l'écart des salariés âgés, la loi Fillon met en

œuvre plusieurs moyens devant réduire l'usage des préretraites :

- ▄ institution d'une contribution patronale pour recours aux préretraites d'entreprise (article 17). Celle-ci servira à alimenter le Fonds de solidarité vieillesse. Actuellement, ces préretraites sont assujetties à la Csg, la Crds et à la cotisation salariale d'assurances maladie. L'employeur ne supporte pas de cotisation. Le taux de cette nouvelle contribution serait de 23,85 %, et s'appliquerait aux accords ou conventions conclus à compter du 27/05/03 ;
- ▄ abrogation par l'article 18 du dispositif de la préretraite progressive à compter du 1^{er} janvier 2004 et limitation des exonérations de charges sociales attachées aux dispositifs de Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (Cats).

En fait l'orientation gouvernementale risque de pénaliser les salariés, plutôt que d'inciter les entreprises à une nouvelle gestion de l'emploi.

Ne concernant que les préretraites d'entreprises, ces mesures laissent de côté, les préretraites FNE. Plus généralement, elles ne permettront pas de réduire l'éviction des seniors de l'emploi. Ainsi, elles ne pourront mettre un terme aux glissades successives, de la préretraite à l'indemnisation du chômage de longue durée avec dispense de recherche d'emploi, statut dégradé devenu majoritaire, pour les salariés âgés privés d'emploi.

*Une même logique
pour le secteur public*

Une logique comparable sous-tend les dispositions concernant les salariés de la fonction publique : suite à la mise en extinction du Congé de fin d'activité (CFA) par la loi de finances pour 2003, les fonctionnaires nés entre 1943 et 1946 et ceux justifiant au 31/12/02 de 40 années de services effectifs, qui y restent admissibles se verront appliquer les règles de liquidation des pensions en vigueur à compter du 01/01/04 (article 74).

Cet article est cohérent avec la politique de l'emploi public du gouvernement qui entend ne pas remplacer nombre pour nombre les emplois laissés vacants à la suite du départ en retraite des fonctionnaires. Mais celle-ci aura pour conséquence de réduire les perspectives d'embauche pour les jeunes entrants sur le marché du travail sans aucune garantie d'amélioration des débouchés qui pourraient leur être offerts dans d'autres secteurs.

Peuvent, à leur demande, bénéficier d'une Cessation progressive d'activité (CPA), sous réserve de l'intérêt du service, les fonctionnaires dont la limite d'âge est de 65 ans et qui sont âgés d'au moins 57 ans (55, antérieurement) en justifiant de 33 années de cotisations (25 antérieurement), tous régimes de base obligatoires d'assurances vieillesse confondus et qui ont accompli 25 ans de services militaires ou civils effectifs (article 73).

La fin de la CPA peut être effective à partir de 60 ans ; les agents qui en relè-

vent s'engagent à y rester jusqu'à cet âge ; elle intervient dès que le nombre de trimestres requis pour obtenir le taux plein est atteint ou, au plus tard à la limite d'âge des fonctionnaires concernés.

Cette réforme de la CPA s'inscrit dans la logique gouvernementale fondée sur l'allongement des durées de cotisation. A cet objectif, s'ajoute ici la recherche de nouvelles économies budgétaires sur les rémunérations des fonctionnaires par la diminution des quotités de traitement associées aux périodes effectuées à temps partiel.

**Autres mesures
d'incitation
à la prolongation
d'activité, une efficacité
conditionnée
à la situation de l'emploi**

L'article 16 prévoit le report de l'âge limite de mise à la retraite d'office, à l'initiative de l'employeur, de 60 à 65 ans. Actuellement, un salarié qui remplit à 60 ans les conditions pour bénéficier de la retraite à taux plein peut être mis à la retraite par son employeur pour ce seul motif. L'objectif du gouvernement est de prolonger l'activité au-delà de 60 ans, ce recul de l'âge à partir duquel la mise à la retraite ne s'apparente pas à un licenciement est logique.

L'opposition à cette mesure de la part du Medef peut paraître incompréhensible puisqu'en contradiction avec son discours sur la nécessité d'allonger la durée de la vie active. En fait, elle provient du fait qu'ainsi le salarié pourra

aller devant les Prud'hommes pour contester son licenciement au motif d'âge.

Par contre, l'article 19 exonère les employeurs de la contribution liée au licenciement d'un salarié « âgé ».

La mesure rappelle le débat sur la suppression de l'autorisation administrative de licenciement avec l'efficacité qu'on lui a connu.

Le cumul emploi retraite : une mesure inappropriée dans un contexte de sous-emploi massif

Dans le secteur privé, l'article 15 de la loi vise à faciliter le cumul en particulier lorsqu'il se traduit par une reprise d'activité chez l'ancien employeur. Celle-ci peut intervenir six mois après la liquidation de la retraite. Le cumul emploi retraite ne concerne actuellement que peu de personnes. Cette reprise d'activité avec cumul n'est possible que dans la limite d'un revenu (pension + salaire) au plus égal à l'ancien revenu d'activité. On voit bien l'intérêt de l'employeur qui n'aura qu'à verser la différence entre le dernier salaire perçu et la retraite. Ces opportunités de cumul seront d'autant plus recherchées que les niveaux de pension seront faibles. Ainsi cette mesure éclaire la philosophie de la réforme, fonctionnant en accompagnement de la réduction du niveau des pensions induit par l'allongement des durées de cotisation...

Dans la fonction publique, l'article 64 n'impose pas au pensionné la rupture

définitive de tout lien avec la collectivité publique auprès de laquelle il était affecté en dernier lieu.

Conclusion

En conclusion, la politique de l'emploi apparaît comme le maillon faible de la réforme des retraites. Selon son exposé des motifs, la loi aurait pour premier objectif d'assurer un haut niveau de retraite par l'allongement de la durée d'activité et de la durée d'assurance. Mais, dans un scénario de persistance du chômage de masse, il serait impossible d'utiliser les excédents de l'Unedic sur lesquels le gouvernement compte pour boucler le financement de sa réforme. Aux déficits des caisses de retraite s'ajouteraient ceux des autres branches de la protection sociale, en partie à cause du basculement de nombreux actifs dans les dispositifs de solidarité (Ass, Rmi, etc.).

Ces différentes considérations soulignent les limites de la stratégie du gouvernement en termes d'accroissement des taux d'emploi de la population en âge de travailler qui, pour l'essentiel, se borne à des mesures incitatives et réglementaires centrées sur les actifs de plus de 55 ans.

En l'absence d'une politique de développement économique adéquate, toute politique d'emploi ciblée sur une catégorie particulière de la population active n'aboutit qu'à reporter sur les autres les contraintes d'ajustement du volume global d'emploi à l'activité. C'est dire la nécessité de faire une priorité du plein emploi global et de la valo-

risation des ressources humaines sur l'ensemble du cycle d'activité (formation continue, sécurisation des trajectoires professionnelles, promotion, adaptation des postes de travail, etc.).

Force est de constater que ces objectifs sont pour l'instant absents de la politique du gouvernement.

Chapitre 3

Avantages familiaux et conjugaux

Dans l'évolution de nos systèmes de retraites, les avantages familiaux correspondent à différents objectifs. Ils ont été créés pour compenser, reconnaître les responsabilités familiales passées (éducation des enfants) ou l'existence de charges familiales présentes (enfants ou parents malades...).

Principaux objectifs :

- corriger les inégalités dans les droits à pension ou de défaut d'épargne, pouvant résulter des charges de famille ou d'enfants ;
- compenser les charges liées pour le retraité, à la présence d'enfant ou d'un conjoint sans revenus ;
- rétribuer les personnes qui ayant eu des enfants contribuent à l'équilibre futur des régimes de retraite ;
- encourager la natalité.

Majoration d'annuités, à ne pas confondre avec la majoration de la pension

La loi Fillon a traité de façon différente les avantages familiaux des salariés du privé et ceux du public. Au lieu d'une harmonisation, les nouvelles mesures accentuent les différences.

Dans le secteur privé

Les bonifications de durée de cotisation pour enfants sont maintenues (art.

32), voire même un peu améliorées. La majoration de durée d'assurance fixée à deux ans par enfant n'est plus forfaitaire, mais liée à la durée pendant laquelle les femmes concernées ont élevé un enfant. Cette majoration est proratisée en fonction de la durée effective de prise en charge de l'enfant, à hauteur d'un trimestre par année ou fraction d'année de prise en charge, dans des conditions à fixer par décret, avec un maximum de 8 trimestres par enfant (soit deux ans comme auparavant). Cela permettra la prise en compte des enfants décédés en bas âge.

Par contre, ces bonifications d'annuités ne sont plus prises en compte dans d'autres articles ou partiellement.

Exemple : pour les départs anticipés (art. 23) ou dans le calcul du minimum contributif, les années assimilées auront une valeur inférieure pour le calcul de la pension.

Pour les salariés du public, ces bonifications d'annuités ne sont plus prises en compte pour le minima des pensions.

Dans le secteur public

La bonification d'un an par enfant est supprimée (art. 48 et 49). C'est un recul considérable et immédiat. Cette bonification de durée de cotisation était d'un an par enfant et influait sur le montant des pensions (2 % par annuité). Le taux

de pension pouvait dépasser les 75 % sans excéder les 80 %.

Modifications :

⇒ pour les enfants nés avant le 1er janvier 2004 - ces bonifications perdurent en principe pour les femmes et sont élargies aux hommes mais à condition que celles-ci et ceux-ci en activité aient interrompu cette activité (durée fixée par décret). Un nombre important de mères de famille va perdre ce droit à bonification ;

⇒ pour les enfants nés ou adoptés après le 1er janvier 2004 - majoration de deux trimestres - pour les femmes fonctionnaires ayant accouché après leur recrutement.

L'article 44 introduit d'autres validations de période de congé parental, dans la limite de 3 ans par enfant qui ne sont pas de même nature puisqu'elles sont conditionnées à la suspension de l'activité.

⇒ enfants handicapés.

Les fonctionnaires élevant à leur domicile un enfant de moins de 21 ans atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % bénéficient d'une majoration de leur durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de trente mois dans la limite de quatre trimestres (art. 49 ; L9 ter).

La majoration de la pension

La majoration de 10 % pour trois enfants élevés pendant neuf ans avant leur 16e anniversaire n'est pas modifiée. Cet avantage est commun à tous les

régimes de base, mais complété de 5 % par enfant supplémentaire dans la fonction publique. Pour les retraites complémentaires c'est : Arrco 5 % pour trois enfants élevés, Agirc 8 % pour trois enfants, 12 % pour quatre enfants.

Réversion

La loi du 21 août 2003 définit, en son article 31, les nouvelles conditions d'attribution de la pension de réversion versée au conjoint(e) d'un(e) assuré(e). A compter du 1^{er} juillet 2004, cette pension sera versée au conjoint(e) survivant sans condition d'âge de celui-ci - sans durée de mariage - ni présence d'enfant (aujourd'hui il faut deux ans de mariage ou la naissance d'un enfant dans ce délai).

L'ouverture du droit sera conditionnée à un plafond des ressources du ménage à ne pas dépasser. Aucune indication n'est donnée sur le montant et l'évolution de celui-ci qui sera à n'en pas douter réducteur de beaucoup de droits.

Aucune indication non plus n'est fournie sur l'évolution du pourcentage de ce droit par rapport à la pension du défunt, il est actuellement de 54 % (nous revendiquons progressivement 75 %).

Aucune indication n'est également donnée quant aux droits des conjoints « pacés » alors que leur union est reconnue par la loi - des contentieux ne vont pas manquer de surgir.

En prolongement de ces dispositions, la loi supprime « l'assurance veuvage » (code sécurité sociale article L351 et suivants et R351 à 351-38). Ce dispositif

instauré en 1980 était destiné à apporter une aide aux conjoints veufs (ves) d'un assuré âgé de moins de 55 ans (âge d'ouverture du droit à pension de réversion). Cet avantage était suivi sur une durée maximum de trois ans, son montant est de 510,78 euros au 1er janvier 2003.

Il faut souligner que cette allocation était financée uniquement par les salariés 0,10 % sur le salaire total. C'est-à-dire au-delà du plafond lorsqu'il y a lieu.

Enfin, la loi prévoit le versement dans l'assurance-vieillesse des fonds de l'assurance veuvage. Ce qui signifie concrètement que les salariés vont continuer à cotiser pour un droit qui n'existera plus et sera compensé le cas échéant, par une disposition sans aucun doute beaucoup plus restrictive.

Conclusion : Les femmes vont continuer à payer le prix fort !

Les femmes du secteur public sont particulièrement pénalisées. Il y a un

risque que demain la bonification pour enfants soit complètement retirée aussi bien dans le secteur privé que dans le public et les régimes spéciaux.

Ces bonifications d'annuités pour enfants élevés s'ajoutent aux années de travail ou de service ; Elles permettent d'approcher, d'atteindre le nombre d'annuités exigé pour obtenir le taux plein, et également améliorer le montant de la pension dans la Fonction publique.

Si ces années sont remises en cause, c'est une baisse immédiate du niveau des pensions pour toutes celles qui n'auront pas les 40 annuités pour les 41 et 42.

Actuellement les femmes prennent leur retraite deux ans plus tard que les hommes et seulement 39 % des femmes ont pu faire valider une carrière complète, dont seulement 22 % dans la fonction publique territoriale et les hôpitaux !

Chapitre 4

L'épargne retraite

La loi Fillon consacre son titre V à la création de produits d'épargne retraite par capitalisation. L'objet de cette partie de la loi est de donner un cadre légal aux compléments de retraite par capitalisation et de les encourager par des avantages fiscaux. Le principe de base de ces dispositifs est que les apports du souscripteur ou de son employeur sont gérés par des assureurs, qui placent les sommes encaissées sur les marchés financiers. Une fois sa retraite liquidée, le souscripteur reçoit une rente mensuelle qui vient compléter sa pension de retraite. L'enjeu de ces nouveaux produits de retraite est énorme. Notre système de retraite fait échapper des masses financières colossales à l'appétit de la sphère financière. La baisse du niveau des pensions organisée par la loi Fillon ouvre à la capitalisation des possibilités importantes.

Les dispositifs créés par la loi

Deux mécanismes très différents ont été prévus, l'un purement individuel et le second en liaison avec l'employeur. Par de nouveaux avantages fiscaux, la loi peut également réactiver les régimes d'entreprise au détriment de la rémunération.

Le plan d'épargne individuelle pour la retraite (Peir) (1)

Dans ce dispositif (article 108), le souscripteur est libre de choisir un assureur et d'en changer (avec un préavis d'un an). Le souscripteur verse des cotisations selon une périodicité déterminée, qui donnent droit à une rente complétant la retraite. La souscription est individuelle et indirecte, au sens où le souscripteur adhère à une association, le Groupement d'épargne individuelle pour la retraite, qui souscrit le contrat auprès d'un assureur. Les droits acquis sont transférables (au conjoint uniquement) en cas de décès. Une rente d'invalidité peut également être prévue par le contrat.

Les sommes versées sont déductibles du revenu imposable dans des limites qui seront fixées chaque année par la Loi de finances. Les rentes sont imposées dans les mêmes conditions que les pensions de retraite.

Un certain contrôle des activités des gestionnaires est assuré par un comité de surveillance, en partie indépendant, qui peut exiger des informations sur la gestion, voire commander des expertises.

(1) Rebaptisé plan d'épargne retraite populaire (PERP) par le projet de loi de Finances pour 2004 (PLF 2004).

*Le plan partenarial d'épargne
salariale volontaire (Ppesvr)*

Le Ppesvr (article 109) résulte de la transformation en produit d'épargne retraite du plan d'épargne d'entreprise à dix ans (le Ppesv : plan partenarial d'épargne salariale volontaire) de la loi Fabius sur l'épargne salariale de 2001. Les versements des salariés viennent à la fois de cotisations volontaires et des sommes reçues aux titres de l'intéressement et de la participation. Ces versements sont complétés par un financement de l'employeur, limité à 4 600 euros par an comme dans le Ppesv Fabius. Ils doivent intervenir au moins cinq ans avant la liquidation de la retraite.

Le souscripteur doit avoir le choix entre au moins trois fonds aux profils de risque différents, par exemple un fonds investi sur le marché monétaire, un fonds investi en obligations et un fonds placé en actions. Pour éviter le risque lié à une faillite ou une mauvaise gestion de l'entreprise, les gestionnaires ne peuvent acquérir de titres de l'entreprise ou de ses filiales au-delà de 5 %. Les sommes versées par l'employeur sont déductibles de son bénéfice imposable et peuvent donner lieu à constitution d'une provision, ce qui est une autre manière de payer moins d'impôts. Elles sont exonérées d'impôt sur le revenu (il s'agit pourtant bien de revenus supplémentaires) pour le souscripteur. De la même façon, si les placements réalisés dégagent des plus-values, celles-ci échapperont à l'impôt. Enfin, les prélèvements sociaux sur ces

placements sont réduits : l'employeur ne verse qu'une taxe de 8,2 % au profit du fonds de solidarité-vieillesse et le salarié a une franchise de cotisations sociales sur les versements liés à l'intéressement ou à la participation.

*Les régimes supplémentaires
d'entreprise (ou régimes chapeau)*

Ces régimes ne sont pas nouveaux. Ce sont les régimes dits de l'article 39 du Code général des impôts (régimes dits « à prestations définies »), et de l'article 83 du CGI, (régimes « à cotisations définies »).

Dans les régimes à prestations définies, souvent appelés régimes chapeaux, seul l'employeur cotise. Le régime garantit un certain niveau de taux de remplacement (par exemple 70 % du dernier salaire), en complétant la pension accordée par le régime général et les Caisses Arrco - Agirc. La plupart des grandes entreprises qui avaient mis en place ces régimes (souvent dans la banque ou les assurances) les ont progressivement mis en extinction, car les entreprises veulent éviter des engagements financiers, certains à long terme envers leurs salariés.

Dans les régimes à cotisations définies, seul le taux de cotisation est fixé : le niveau du complément de retraite résulte du rendement du placement des cotisations. Il y a généralement une part salariale et une part patronale.

Toutefois, les régimes chapeau pourraient connaître une seconde jeunesse grâce à la loi Fillon. Les avantages fiscaux traditionnellement importants

dont bénéficient ces dispositifs sont accrus, la taxation devenant nulle lorsque les prestations servies sont inférieures à un tiers du plafond de la sécurité sociale. D'autre part, l'article 115 - I de la loi ajoute une exemption totale de charges sociales et de Csg et Crds ; seule une contribution au fonds de solidarité vieillesse restant due, pour les seuls fonds à prestations définies.

Dans la pratique, seuls les fonds à cotisations définies devraient se développer, d'autant que les nouvelles normes comptables internationales actuellement en discussion devraient imposer aux entreprises de provisionner leurs engagements de retraite dans leurs comptes.

Des exonérations considérables

Le Projet de Loi de Finances 2004 prévoit des exonérations d'un niveau considérable. Chaque ménage aurait droit à un montant global d'exonération au titre de l'épargne retraite qu'il pourrait répartir à son gré entre les différents produits : Perp, abondement patronal au Ppesvr, Prefon, cotisations aux régimes supplémentaires d'entreprise. Le montant d'exonération serait compris entre un plancher égal à 10 % du plafond de la sécurité sociale, soit 2 920 euros (19 154 francs) et un plafond égal à 10 % des revenus d'activité dans la limite de huit fois le plafond de la Sécurité sociale, soit 23 500 euros en 2003 (154 150 francs). Ainsi, un cadre ayant un salaire brut d'1,5 million de francs pourra déduire de ses impôts 10 % de son salaire s'il l'a investi dans un Perp !

Par ailleurs, les effets de cette réforme seront particulièrement négatifs pour la prévoyance (invalidité, décès, complémentaire maladie, dépendance). En effet, le PLF 2004 finance les exonérations de l'épargne retraite en diminuant les avantages fiscaux dont bénéficiait cette dernière. Ainsi que le note le Centre technique des institutions de prévoyance, cela conduirait à augmenter le revenu imposable des salariés dont le salaire est compris entre deux fois et trois fois le plafond de la sécurité sociale, et pénaliserait particulièrement les PME et les entreprises dans lesquelles la part de salariés âgés est importante.

Des conséquences graves

Le problème n'est pas que les personnes qui souhaitent mettre de l'argent de côté pour améliorer leur retraite le fassent. Elles le font déjà avec l'assurance-vie, qui représente la part la plus importante de l'épargne des ménages. Le problème que posent les compléments de retraite par capitalisation tient surtout aux avantages fiscaux et sociaux qui les accompagnent.

Des ressources en moins pour la répartition

Les cadeaux sociaux et fiscaux faits aux épargnants qui décideront d'utiliser le Peir ou le Ppesvr ne sont pas sans conséquences. Il y a quelques années, un rapport officiel avait déjà établi que chaque euro d'épargne salariale faisait perdre 0,45 euro à la Sécu et 0,12 euro

au budget de l'Etat par rapport à 1 euro de salaire.

Autrement dit, si le système solidaire de retraite par répartition ne verse plus des pensions suffisantes, ceux qui le peuvent se tourneront vers l'épargne retraite... ce qui réduira les ressources des régimes de retraite, donc leur possibilité de payer de bonnes pensions. Comme on le voit, les déductions sociales et fiscales accordées par la loi à l'épargne retraite organisent le succès de ces produits en même temps que l'appauvrissement des régimes de retraite par répartition, et ce en pleine période de déficit du budget de la Sécu. Inversement, lorsqu'un système par répartition apporte à l'immense majorité des travailleurs un niveau de pension convenable, de l'ordre des trois-quarts du revenu d'activité (même si c'est encore bien peu pour les bas revenus), il est inutile de développer les instruments d'épargne retraite. En France, la question ne s'est d'ailleurs jusqu'ici guère posée.

Une inégalité choquante

L'un des aspects les plus choquants des mécanismes d'épargne retraite facultatifs est que, sous couvert de liberté (chacun « a le choix » de souscrire), il s'agit de favoriser les titulaires des plus hauts revenus. En effet, qui aura les moyens de dégager une épargne supplémentaire à très long terme pour souscrire un plan d'épargne facultatif ? Uniquement ceux qui ont des revenus suffisants. Ils seront donc les seuls à bénéficier des avantages fiscaux que procurent ces plans.

De plus, ces avantages fiscaux prennent généralement la forme d'une déduction du revenu imposable. Cette déduction est évidemment d'autant plus avantageuse que le revenu est élevé. Ainsi, une déduction de 1 euro ne rapporte rien à la moitié des ménages, qui ne payent pas d'impôt sur le revenu, rapporte 20 centimes aux titulaires de revenus moyens, mais rapporte 50 centimes aux plus riches.

Enfin, on peut imaginer que les Ppesvr vont connaître le succès dans les très grandes entreprises, qui y verront un moyen de verser un complément de rémunération dans des conditions fiscalement avantageuses ; mais ils seront difficiles à organiser dans les petites entreprises (on n'en parle même pas pour la fonction publique), ce qui devrait creuser des inégalités entre salariés selon l'employeur. Cette inégalité est encore plus manifeste dans les régimes chapeau.

Un encouragement à l'épargne alors qu'il y en a déjà trop

On ne peut qu'être frappé par la proximité entre les mesures adoptées et le système existant aux Etats-Unis : le Perp est proche des Individual retirement accounts américains, alors que le Ppesvr ressemble fort aux plans 401(k), qui prévoient eux aussi une contribution de l'employeur.

Ce choix de copier le système américain laisse perplexe. En effet, l'un des objectifs de la législation américaine est de promouvoir l'épargne des ménages américains, qui est très faible. Au

contraire, l'épargne des ménages est très élevée en France (17 % actuellement, niveau record) et c'est au contraire la consommation qui est insuffisante. La loi Fillon risque d'accroître encore cette épargne surabondante, au détriment de la croissance.

*Des règles prudentielles,
mais le risque financier demeure*

On a signalé quelques garde-fous posés par la loi. Cependant, ils ne sauraient suffire à supprimer le risque inhérent aux placements boursiers. La bourse connaît des phases de hausse et de baisse spectaculaires, et ces fluctuations

sont de plus en plus fortes ces dernières années. Est-il raisonnable de jouer sa retraite en bourse ?

Ce risque est particulièrement grave lorsque le régime d'épargne retraite est « à cotisations définies » : le souscripteur verse des cotisations, mais aucune garantie ne lui est donnée concernant les prestations auxquelles il aura droit ou le rendement de son épargne. Autrement, dit, lorsque la bourse va mal, c'est le retraité qui en fait les frais, comme les salariés américains ou britanniques le découvrent. Or, les nouveaux produits créés par la loi Fillon sont essentiellement à cotisations définies.

Chapitre 5

Dispositions générales complémentaires

L'information des assurés

L'information des assurés sur leurs droits acquis et à venir est pour l'instant très insuffisante, comme le confirme un rapport récent remis au Conseil d'orientation des retraites (COR). Cette insuffisance devient plus criante encore avec les changements de mode de calcul introduits par les lois Balladur et Fillon (voir le chapitre I) : si la plupart des salariés savaient jusqu'ici qu'ils auraient une pension représentant environ les trois-quarts de leur dernier salaire en travaillant jusqu'à 60 ans, ils n'ont plus aujourd'hui aucune certitude quant à ce qu'ils toucheront au moment de leur départ en retraite.

Pour répondre à ce besoin d'information, la loi Fillon prévoit dans l'article 10 que « toute personne a le droit d'obtenir un relevé de sa situation individuelle au regard » de la retraite. Jusqu'alors, l'obligation d'informer ne concernait que la Cnav ; elle est étendue à tous les régimes et, notamment, à la Fonction publique, où l'information était jusque-là très insuffisante.

Le devoir d'information comprend l'envoi périodique d'un relevé de la situation individuelle à l'égard de l'ensemble des régimes, ce qui permet de vérifier si toutes les périodes ont bien été validées et de rectifier d'éventuelles erreurs, et l'envoi à partir d'un certain âge d'une

estimation de la pension à laquelle l'assuré pourrait avoir droit. Cette information est à la charge des régimes de retraite, qui pourront compter sur l'aide d'un Groupement d'intérêt public (GIP), dont le rôle est de faire la synthèse des informations fournies par les différents régimes auxquels un assuré a pu cotiser.

En pratique, pour les salariés relevant du régime général, le principal changement est qu'ils recevront un décompte tenant compte de tous les régimes, notamment des régimes complémentaires ; pour les fonctionnaires, ils auront une information bien avant le départ en retraite, contrairement à ce qui se passe aujourd'hui. C'est donc une amélioration de la situation. Cependant, bien des incertitudes demeurent sur la capacité du nouveau système à produire des estimations fiables des pensions à venir, sur la périodicité des informations, sur les moyens dont bénéficiera le GIP.

D'autre part, on voit bien l'intention qui se cache derrière le développement de l'information en direction des assurés : leur faire comprendre le plus rapidement possible qu'ils ont intérêt à souscrire aux compléments de retraite par capitalisation mis en place par la loi Fillon !

Le rôle du Conseil d'orientation des retraites

Créé en 2000, le Conseil d'orientation des retraites (COR) a joué un rôle très utile de production et de partage d'informations sur la situation du système de retraites. Ses travaux ont contribué à éclairer l'opinion et on peut regretter qu'ils aient été souvent ignorés par le Gouvernement dans la préparation de la loi. Néanmoins, celle-ci, dans son article 6, conforte le COR en lui donnant une existence permanente et en précisant ses missions.

Le COR a désormais pour missions :

- 1° De décrire les évolutions et les perspectives à moyen et long termes des régimes de retraite légalement obligatoires...
- 2° D'apprécier les conditions requises pour assurer la viabilité financière à terme de ces régimes ;
- 3° De mener une réflexion sur le financement des régimes de retraite susmentionnés et de suivre l'évolution de ce financement ;
- 4° De formuler les avis prévus par la loi de réforme des retraites ;
- 5° De participer à l'information sur le système de retraite et les effets des réformes conduites pour garantir son financement ;
- 6° De suivre la mise en oeuvre des principes communs aux régimes de retraite et l'évolution des niveaux de vie des actifs et des retraités, ainsi que de l'ensemble des indicateurs des régimes de retraite, dont les taux de remplacement.

Il s'agit donc de mener des travaux prospectifs de nature à éclairer l'ensemble des acteurs sur les questions de retraite et donner l'alerte en cas de problème prévisible. Ces travaux serviront de base au rapport que le Gouvernement devra rédiger tous les quatre ans concernant l'allongement éventuel de la durée d'assurance (puisque c'est le seul paramètre sur lequel le Gouvernement actuel envisage de jouer...).

Le COR voit donc son rôle renforcé, alors que l'hostilité du Medef et d'une partie de l'actuelle majorité semblaient devoir le condamner. Le Medef a d'ailleurs affirmé son intention de venir y siéger, ce qu'il avait refusé de faire jusqu'ici. Le nombre de parlementaires participant aux travaux du Conseil devrait d'autre part augmenter.

La question de la compensation

La compensation est un point essentiel de l'organisation des retraites en France, puisqu'elle matérialise la solidarité entre les différents régimes et renforce les régimes fragilisés par l'évolution démographique. Ainsi, la fermeture progressive des mines fait que le régime de retraite des mineurs a encore des pensionnés, mais pratiquement plus de cotisants. De manière générale, la répartition des emplois dans les divers secteurs d'activité évolue au fil du temps, ce qui rend un mécanisme de compensation entre les régimes excédentaires (parce qu'ils ont beaucoup de cotisants par rapport au

nombre des pensionnés) et les régimes déficitaires absolument indispensable.

Les règles qui président à cette compensation modifient des équilibres délicats entre régimes de retraite. Il est donc important qu'elles soient décidées de manière transparente. L'article 7 modifie la composition de la Commission de compensation qui doit être consultée sur la fixation des soldes de compensation. Mais les organisations syndicales n'y sont toujours pas représentées.

Un décret vient par ailleurs de confirmer l'intégration des chômeurs dans le régime général, réalisée au printemps dernier, qui aboutit à un transfert de

fonds de la Sécu vers les régimes spéciaux et l'Etat.

La surcompensation entre régimes spéciaux, qui a pour effet de réduire les ressources de la Cnracl (caisse gérant les retraites des fonctions publiques territoriale et hospitalière), devrait progressivement disparaître d'ici 2012 (article 9), ce qui est bien lent. En effet, ce mécanisme, fondé sur des règles arbitraires qui n'ont rien à voir avec la solidarité, consiste en pratique à prélever une partie des ressources de la Cnracl au profit d'autres régimes spéciaux, ce qui réduit la subvention que l'Etat donne à ces régimes.

Conclusion

Retraites : une nouvelle phase de la bataille

Après l'affrontement qui a duré six mois de janvier à juin, l'action sur les retraites est entrée dans une nouvelle phase. Si le gouvernement a réussi à faire voter sa réforme par le Parlement, il sait que ce vote a été acquis contre l'avis majoritaire des salariés. Pour lui, le plus dur reste à faire, c'est-à-dire mettre en application dans un calendrier qui s'étale de 2004 à 2008 une série de décisions dont les Français vont mesurer étape après étape la nocivité. Nous entendons, bien entendu, pendant toute cette période poursuivre l'action pour garantir à tous les salariés un haut niveau de retraite. De plus, malgré les mesures de régression des droits à retraite, cette réforme n'est pas financée à terme. Dès maintenant, la dégradation de l'emploi ne peut que jouer négativement sur le financement de la retraite.

C'est donc légitimement qu'une majorité de salariés considère que la confrontation sur la réforme des retraites n'est pas close et qu'il va falloir rouvrir ce dossier d'une manière ou d'une autre :

- les fonctionnaires qui vont connaître une dégradation rapide de leurs retraites n'ont pas dit leur dernier mot ;
- les agents des entreprises publiques que le gouvernement a cherché à tenir à l'écart du mouvement savent

qu'ils ne sont que très provisoirement à l'abri ;

- les salariés du privé à qui l'on a délibérément caché les conséquences de certaines mesures les concernant, ne seront pas sans réaction.

La bataille pour une autre réforme des retraites, pour des choix qui permettent de préserver pour le long terme l'avenir de nos régimes ne fait donc que commencer.

Ensemble Cgt, Unsa, Fsu demandent la renégociation de la réforme, c'est-à-dire l'ouverture d'un réel débat social et citoyen sur la base d'autres choix. Dans le droit fil de la déclaration commune du 7 janvier 2003, nous mettons en avant plusieurs priorités :

- la garantie d'un véritable droit au départ à 60 ans et d'une pension minimale à 100 % du Smic, ce qui suppose de tenir compte de ce que sont aujourd'hui les parcours professionnels précarisés, le temps partiel contraint, l'entrée tardive dans un véritable emploi ;
- la possibilité de départ anticipé pour les salariés exerçant des travaux pénibles et astreignants et le droit réel à partir après 40 ans validés pour les salariés ayant connu des carrières longues ;
- une garantie du niveau futur des retraites relativement à l'évolution des salaires. Cela concerne les retri-

tés actuels et futurs car l'indexation sur les prix est sur le long terme un leurre qui fait perdre, après 15 ans de retraite, 20 % au moins de sa pension par rapport à l'évolution générale des rémunérations et donc du niveau de vie ;

- ▣ des ressources financières complémentaires au travers d'une réforme

du financement en lien avec un développement nécessaire de l'emploi. Il y aura 50 % de retraités en plus dans 15 ans. Il faut donc des ressources équivalentes si l'on veut garantir le niveau des pensions.

Capitalisation / Répartition

Un régime de retraite est par capitalisation lorsque les cotisations versées sont placées, généralement en actifs financiers, puis liquidées au moment du départ en retraite. Cette liquidation peut entraîner le versement d'un capital ou d'une rente. Au contraire, dans un régime de retraite par répartition, les cotisations prélevées sur les revenus des actifs sont immédiatement reversées aux retraités, tout en ouvrant des droits futurs à retraite aux actifs eux-mêmes.

Décote / surcote

La décote (ou coefficient d'abattement) est une minoration de la pension lorsque la durée d'assurance est inférieure à la durée de référence ou à l'âge limite, afin de décourager les départs à 60 ans. Inversement, la surcote est une majoration destinée à encourager la prolongation d'activité. La loi Fillon met en place une décote de 5 % et une surcote de 3 %.

Durée d'assurance / durée de cotisation

La durée d'assurance est le nombre de trimestres validés en vue de l'acquisition d'une pension. Cette durée comprend des trimestres cotisés, des trimestres assimilés (périodes de chômage indemnisé, par exemple) et des bonifications d'ancienneté. La durée d'assurance s'apprécie, tous régimes confondus, par rapport à une durée de référence (de 160 trimestres en 2008, davantage ensuite), pour le calcul de la décote, et dans chaque régime pour le calcul de la pension.

Indexation

Répercussion de l'augmentation des prix et des salaires sur les pensions. On distingue l'indexation des pensions et l'indexation des salaires portés au compte de l'assuré.

Limite d'âge

Age au-delà duquel il n'est pas possible de prolonger son activité. La limite d'âge est en général de 65 ans. La loi Fillon prévoit des dérogations à la limite d'âge.

Proratisation

Calcul de ce que rapporte un trimestre en fonction de la durée d'assurance de référence. Par exemple, dans la Fonction publique, le taux plein étant de 75 %, un trimestre donnait droit à une pension de $75 \% / 150 = 0,5 \%$ du salaire lorsque la durée d'assurance de référence était de 150 trimestres.

Taux de remplacement

Rapport entre pension et salaire. On calcule généralement le rapport entre la première pension et le dernier salaire ; mais on peut aussi calculer le rapport de la pension moyenne au salaire moyen à un moment donné.

Taux plein

Taux appliqué au salaire de référence pour déterminer le montant de la retraite dans le cas d'une carrière complète. Ce n'est pas un taux maximal, car certains avantages peuvent s'y ajouter, au moins dans la Fonction publique.