



PRINCIPALES MESURES ET CONSEQUENCES DE LA LOI

- REFORME DE LA RETRAITE 2003 -

*(Cette analyse est arrêtée à la date du 30/09/03 ; il faut tenir compte des évolutions possibles avec les décrets d'application
– Au fur et à mesure de leur sortie, des éléments complémentaires seront fournis)*

Dispositions Générales

CE QUE DIT LA LOI	ANALYSES ET COMMENTAIRES DE LA CGT
<p>ARTICLES 1,2 ET 3 : PRINCIPES GENERAUX</p> <p>« La Nation réaffirme solennellement le choix de la retraite par répartition au coeur du pacte social qui unit les générations.</p> <p>Tout retraité a droit à une pension en rapport avec les revenus qu'il a tirés de son activité.</p> <p>Les assurés doivent pouvoir bénéficier d'un traitement équitable au regard de la retraite, quels que soient leurs activités professionnelles passées et le ou les régimes dont ils relèvent. »</p>	<p>Des principes réaffirmés de la répartition et du droit à la retraite à la réalité du contenu des articles de la Loi il y a un abîme :</p> <p>La "réaffirmation solennelle du choix de la retraite par répartition" ne peut masquer le coup sérieux porté à la retraite solidaire : la répartition est fragilisée, les germes du recours à la capitalisation sont introduits, prêts à alimenter une grave dérive inégalitaire.</p> <p>L'absence de garantie sur le niveau des pensions et l'impasse volontaire sur le financement, signent la régression et annoncent des abandons statutaires.</p> <p>Le traitement équitable c'est en fait l'alignement par le bas des droits à retraite.</p>
<p>ARTICLE 4 : Minimum de pension</p> <p>« La Nation se fixe pour objectif d'assurer en 2008 à un salarié ayant travaillé à temps complet et disposant de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein un montant total de pension lors de la liquidation au moins égal à 85 % du salaire minimum de croissance net lorsqu'il a cotisé pendant cette durée sur la base du salaire minimum de croissance. »</p> <p><i>En ce qui concerne les salariés dépendant du régime général, ce taux minimum serait composé de la retraite de base sécurité sociale (minimum contributif) et de la retraite complémentaire.</i></p>	<p>Une baisse programmée du niveau des pensions</p> <p>La CGT a demandé que le premier objectif de la réforme soit de fixer un seuil minimum de taux de remplacement. C'est-à-dire le pourcentage que doit représenter la pension par rapport au salaire.</p> <p>Notre proposition est que ce taux soit au minimum de 75% et égal au SMIC pour les basses pensions.</p> <p>Pour la partie retraite complémentaire, dans ce cadre, il y a nécessité de garantir un taux de remplacement à un niveau déterminé et un minimum de pension complémentaire.</p> <p>Pour les bas salaires, le gouvernement fixe ce minimum à 85% du SMIC net pour une carrière complète et à plein temps. Tous ceux qui n'auront pas les 160 trimestres (effectivement cotisés) jusqu'en 2008 puis 164 en 2012 et 168 en 2020 ne toucheront pas ce minimum de pension.</p> <p>Beaucoup d'exclus des 85%:</p>

<p><i>L'article 26 précise que dorénavant le minimum contributif du régime général est fixé à la liquidation.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pour les salariés dépendant du régime général, la notion de travail à temps complet ou non n'avait pas d'incidence pour le calcul de la durée d'assurance, en effet la validation d'un trimestre est basée sur un montant de salaire et non pas sur le temps de travail (en fait 200 heures de SMIC pour valider un trimestre, peu importe que ce salaire ait été obtenu sur 1 mois ou 3 mois). Avec l'introduction de cette nouvelle notion les salariés n'ayant pas eu de salaire au moins égal au SMIC pendant toute leur carrière (précaires) seront exclus du bénéfice de ces 85% du SMIC. - Cet objectif de 85% (qui n'est qu'un objectif « politique » et non une garantie en bonne et due forme) est fixé seulement à l'horizon 2008. Actuellement le minimum contributif (533,51 euros bruts par mois) et la retraite complémentaire correspondent en moyenne à 83% du SMIC et 77% dans le cas d'une cotisation au seul taux obligatoire en complémentaire. <p>Dans les faits c'est une baisse programmée de pension, celle-ci pouvant dans de nombreuses situations descendre en dessous de ce seuil de 85% du SMIC</p> <p>A noter que les engagements sur la revalorisation (pourtant déjà insuffisante) de 3 fois 3% ne figurent pas dans la loi.</p> <p>Cette garantie s'applique à la liquidation ce qui signifie que les revalorisations ultérieures de ce minimum ne sont pas appliquées aux retraités.</p>
<p>ARTICLE 5 : Durée d'assurance pour le taux plein</p> <p>Le but : maintenir constant jusqu'en 2020, le rapport entre le temps de travail (durée d'assurance) et le temps de retraite sur la base du ratio 2003 pris avec 40 annuités.</p> <p>La durée d'assurance requise pour l'obtention d'une retraite à taux plein dans les régimes de retraite sera ajustée pour tenir compte de l'allongement de l'espérance de vie.</p> <p>Dans un premier temps cette durée sera portée à 41 ans pour tous en</p>	<p>L'augmentation de la durée de cotisation devient la règle d'or et l'outil d'ajustement permanent.</p> <p>Ce sont des considérations purement financières qui motivent le partage de l'espérance de vie entre « activité et retraite ». Il s'agit de neutraliser les conséquences de l'allongement de la durée de la vie sans augmentation des cotisations et sans réforme de financement (la CNAV estime que cette mesure ainsi que le passage de la proratisation à 160</p>

<p>2012, sous réserve de l'évolution des conditions démographiques, économiques et sociales.</p> <p>Au-delà de 2012, cette durée continuera à évoluer de manière progressive pour respecter ce principe.</p> <p>Calendrier :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2008 : 40 annuités pour tous. ▪ A partir de 2009 : majoration d'un trimestre par an, pour atteindre 41 annuités en 2012 (sauf si un avis de la Commission de Garantie des Retraites propose un calendrier différent et que celui-ci est repris par décret). <p>Un rapport sera élaboré avant le 1^{er} juillet 2012, pour prévoir les annuités des années 2013, 2014, 2015, 2016.</p> <p>Un autre sera fait avant le 1^{er} juillet 2016, pour prévoir les années 2017, 2018, 2019, 2020.</p> <p>Si on suit le raisonnement plus loin, en 2040 on devrait cotiser 44 ans.</p> <p><u>Précision fournie par l'article 5</u> : la durée d'assurance requise pour un salarié sera celle correspondant à la date d'ouverture de son droit au bénéfice d'une retraite et non celle de la liquidation effective.</p> <p>Par contre la loi ne fait pas référence à la réduction de la décote dans le régime général, telle qu'elle figurait dans l'exposé des motifs. Ce passage progressif d'ici 2008 de 10% à 5% par annuité manquante se ferait par mesure réglementaire.</p> <p>Il est créé une Commission de garantie des retraites, chargée de veiller à la mise en oeuvre des dispositions de cet article de la loi.</p> <p>Et Préalablement à la rédaction des rapports cités (dans cet article) est organisée une conférence tripartite rassemblant l'Etat, les représentants des salariés et les représentants des employeurs pour examiner les problématiques liées à l'emploi des personnes de plus de cinquante ans.</p>	<p>trimestres permettront de réduire de 30% à terme les besoins de financement).</p> <p><u>Ce partage se traduit par l'allongement de la durée de cotisation.</u></p> <p>Cette augmentation systématique au regard de celle des gains de vie serait, socialement, particulièrement rétrograde et injuste (en particulier pour tous ceux qui ont de faibles espérances de vie à la retraite).</p> <p>Le droit à la retraite à taux plein à 60 ans devient inaccessible .</p> <p>Le nombre d'annuités exigé pour l'obtention d'une pension à taux plein ne pourra être atteint à 60 ans, pour une grande majorité de salariés, particulièrement les femmes et les jeunes. C'est en fait une remise en cause du rôle pilier de l'âge dans notre système de retraite.</p> <p>En 2001 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'âge moyen de liquidation de la retraite était déjà à près de 62 ans. • 62,3 % seulement du total des retraités qui ont liquidé leur retraite à taux plein (avec 158 trimestres) avaient 60 ans. Le projet de loi va aggraver cette réalité. En fait ce repère de durée qui se substitue à celui de l'âge n'est même pas lié à la réalité du taux d'activité dans le pays. C'est bien la remise en cause de fait de la retraite à 60 ans. • ce calendrier de majoration à partir de 2009 peut être remis en cause si l'espérance de vie n'augmente pas dans les mêmes proportions que prévu ou si la situation économique change. Le nombre d'annuités et le calendrier peuvent donc à tout moment évoluer pour s'adapter à divers aléas. <p>Il faudra veiller aux propositions de la conférence tripartite sur le maintien et le retour dans l'emploi des plus de 50 ans. Cela ne doit se faire que dans une politique dynamique de création de <u>vrais emplois</u> et pour tous les âges. On ne doit pas opposer les moins de 30 ans et les plus de 50 ans. Tout cela doit s'accompagner d'un droit à la formation tout au long de la carrière</p>
<p><u>ARTICLE 6</u> : Conseil d'Orientation des Retraites</p> <p>«- Le Conseil d'orientation des retraites a pour missions :</p> <p>1° De décrire les évolutions et les perspectives à moyen et long termes des régimes de retraite légalement obligatoires...</p>	<p>Cet article détermine et renforce les missions du COR qui devient un conseil permanent.</p> <p>Les travaux du COR ont beaucoup aidé à la compréhension des systèmes de retraite. Les études réalisées sont de qualité et d'une grande utilité pour aborder les enjeux.</p>

<p>2° D'apprécier les conditions requises pour assurer la viabilité financière à terme de ces régimes ;</p> <p>3° De mener une réflexion sur le financement des régimes de retraite susmentionnés et de suivre l'évolution de ce financement ;</p> <p>4° De formuler les avis prévus par la loi de réforme des retraites ;</p> <p>5° De participer à l'information sur le système de retraite et les effets des réformes conduites pour garantir son financement ;</p> <p>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.</p> <p>Le conseil formule toutes recommandations ou propositions de réforme qui lui paraissent de nature à faciliter la mise en oeuvre des objectifs et principes énoncés dans la loi.</p> <p>Le Conseil d'orientation des retraites est composé, outre son président nommé en conseil des ministres, notamment de représentants des assemblées parlementaires, des organisations professionnelles, syndicales, familiales et sociales les plus représentatives et des départements ministériels intéressés, ainsi que de personnalités qualifiées. »</p>	<p>Le Medef, qui a jusqu'alors refusé de participer au COR, le rejoindrait dans le cadre de ses nouvelles missions.</p>
<p><u>ARTICLES 7 ET 9 : Compensation entre les régimes</u></p> <p>La Commission de compensation instituée (avec des représentants des régimes de Sécu et des ministères du Budget et des Affaires sociales) sera consultée pour avis sur tout le projet de modifications des règles.</p> <p>La surcompensation (entre régimes spéciaux) sera réduite progressivement et supprimée en 2012.</p> <p>Par contre l'éventuelle suppression de la compensation entre régimes salariés et non-salariés envisagée durant le débat parlementaire ne figure pas expressément dans le texte de loi.</p>	<p>La compensation est un élément important. C'est ce qui permet d'assurer les solidarités entre les différents régimes et de maintenir ainsi leur pérennité.</p> <p>La CGT avait demandé la mise en place d'une véritable commission avec un fonctionnement et un contrôle démocratique pour assurer de façon plus juste les solidarités nécessaires.</p> <p>La CGT demande toujours la suppression immédiate de la surcompensation (entre régimes particuliers), qui n'est pas juste et met en déficit des régimes comme la CNRACL.</p> <p>(voir LE PEUPLE N° 1570)</p>
<p><u>ARTICLE 10 : Droit à l'information (+ art. 13 et 14)</u></p> <p>«Toute personne a le droit d'obtenir, dans des conditions précisées par décret, un relevé de sa situation individuelle au regard de l'ensemble des droits qu'elle s'est constitués dans les régimes de retraite légalement obligatoires.</p>	<p>Cet article prévoit l'information des salariés sur leurs droits et situation individuelle. Les conditions, la périodicité, l'âge seront déterminés par décrets.</p> <p>L'information est un enjeu important pour la compréhension des droits de chacun et la maîtrise de notre système de retraite.</p>

<p>Les régimes de retraite légalement obligatoires et les services de l'Etat chargés de la liquidation des pensions sont tenus d'adresser périodiquement, à titre de renseignement, un relevé de la situation individuelle...à partir d'un certain âge et selon une périodicité déterminée par le décret, chaque personne reçoit, d'un des régimes auquel elle est ou a été affiliée, une estimation indicative globale du montant des pensions de retraite auxquelles les durées d'assurance, de services ou les points qu'elle totalise lui donnent droit, à la date à laquelle la liquidation pourra intervenir</p> <p>Afin d'assurer les droits prévus...aux futurs retraités, il est institué un groupement d'intérêt public...composé de l'ensemble des organismes assurant la gestion des régimes mentionnés au premier alinéa ainsi que des services de l'Etat chargés de la liquidation des pensions en application du code des pensions civiles et militaires de retraite</p> <p>« Pour la mise en oeuvre des droits prévus aux trois premiers alinéas, les membres du groupement mettent notamment à la disposition de celui-ci, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat, les durées d'assurance et périodes correspondantes, les salaires ou revenus non salariés et le nombre de points pris en compte pour la détermination des droits à pension de la personne intéressée... »</p>	<p>La référence à une périodicité de 5 ans prévue dans le projet de loi a été supprimée et remplacée par « périodiquement, à titre de renseignement ».</p> <p>Afin de coordonner les informations et d'assurer les droits prévus, il est institué un Groupement d'Intérêt Public composé de l'ensemble des organismes assurant la gestion des régimes. Mais chaque régime, institution garde ses responsabilités et prérogatives en matière d'information de ses cotisants et allocataires.</p>
<p><u>ARTICLE 11</u> : Emploi des salariés âgés</p> <p>« Le champ de la négociation (annuelle d'entreprise et de branche) est étendu, tous les trois ans, aux questions de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle. »</p>	<p>Cet article indique que le champ de la négociation annuelle est étendu aux questions de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle.</p> <p>A nous d'exiger plus d'information en particulier sur l'évolution des rémunérations et l'accès à la promotion de ces salariés et des mesures pour permettre à tous de pouvoir travailler jusqu'à 60 ans dans un emploi bien rémunéré et dans de bonnes conditions de travail .</p>
<p><u>ARTICLE 12</u> : Négociation sur la pénibilité</p> <p>« Dans un délai de trois ans après la publication de la présente loi, les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national sont invitées à engager une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité.</p> <p>Les organisations visées au premier alinéa se réunissent (ensuite), au moins une fois tous les trois, pour négocier sur les conditions de travail et</p>	<p>Gouvernement et Medef veulent gagner du temps. Exigeons une négociation immédiate.</p> <p>La reconnaissance des pénibilités par un départ anticipé à la retraite est une des revendications les plus attendues. De nombreuses luttes (transports, pompiers, construction, THC,...) ont eu lieu sur cette question.</p> <p>A la fin de cette première négociation, une fois tous les 3 ans il sera négocié des conditions de travail et de la gestion prévisionnelle des</p>

<p>la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité du travail.</p> <p>Un bilan des est établi au moins une fois tous les trois ans... par la Commission nationale de la négociation collective mentionnée à l'article L. 136-1 du même code.</p>	<p>emplois.</p> <p>Un bilan devra être fourni tous les 3 ans.</p> <p>Il a été supprimé l'élaboration du rapport au gouvernement, mentionné dans le projet de loi et aucune obligation de résultat n'est prévue.</p> <p>(voir également annexe 1 sur ce thème)</p>
<p><u>ARTICLE 15</u> : Cumul emploi/retraite</p> <p>Simplification et harmonisation des règles de limitation du cumul entre un emploi et une retraite.</p> <p>La reprise d'une activité procurant des revenus qui ajoutés aux pensions services (régime général et régime complémentaire), doivent être inférieurs au dernier salaire d'activité. Si celle a eu lieu chez le même employeur, elle ne peut intervenir au plus tôt après 6 mois de la liquidation de la retraite. Si le revenu est supérieur, la pension est suspendue.</p>	<p>Tout est fait pour allonger la durée d'activité des salariés âgés, alors qu'il y a plus de 9% de chômeurs. Le problème de fond est l'emploi, le niveau des salaires et des pensions.</p> <p>Avec la baisse draconienne du niveau des pensions, nous ne sommes pas à l'abri d'un développement de la pauvreté des retraités.</p> <p>Cette souplesse dans le dispositif cumul emploi/retraite est une aubaine pour le patronat qui pourra profiter d'une main d'œuvre bon marché, n'ayant à verser comme salaire que la différence entre le montant de la retraite et le salaire antérieur.</p> <p>C'est proprement scandaleux.</p>
<p><u>ARTICLE 16</u> : Mise à la retraite d'office</p> <p>« La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge (de 65 ans). Dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle, ou en cas de cessation d'activité en application d'un accord professionnel ... ou d'une convention... ou dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi de réforme des retraites, un âge inférieur peut être fixé, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale. Cet âge ne peut être inférieur à (60 ans)</p> <p>Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement. »</p>	<p>L'âge pour une mise à la retraite d'office d'un salarié à l'initiative de l'employeur passe de 60 à 65 ans mais des dérogations sont possibles, ce qui atténue la portée de la mesure.</p> <p>Le Medef s'opposait purement et simplement au recul à 65 ans, car il mesure le risque que les salariés puissent dorénavant contester devant les Prud'hommes leur licenciement pour discrimination par l'âge.</p>
<p><u>ARTICLE 17</u> Préretraites d'entreprise</p>	

<p>Il est institué à la charge des employeurs et au profit du Fonds de Solidarité Vieillesse, une contribution sur les avantages de préretraite. Ce taux serait égal au taux de cotisation au régime général et à l'ARRCO (sous plafond).</p>	<p>Dans la volonté de remonter le taux d'activité des plus de 50 ans et rendre moins contradictoire l'allongement de la durée de cotisation, le gouvernement veut décourager le recours aux préretraites d'entreprise. Les entreprises qui mettent en place des préretraites maison devraient acquitter une contribution spécifique.</p>
<p><u>ARTICLE 18</u> : Préretraite progressive</p> <p>Abrogation des dispositifs préretraite progressive à compter de janvier 2005. Limitation des exonérations de charges sociales aux dispositifs de cessation d'activité, (Cats).</p>	<p>La préretraite progressive était l'un des seuls dispositifs avec l'Arpe qui répondait à une demande du salarié, permettant de façon progressive de cesser son activité, d'alléger le travail et la fatigue des transports, et ainsi d'arriver de façon moins contraignante à la retraite. Les premiers dispositifs CATS, étaient en quelque sorte une reconnaissance des pénibilités du travail mais n'obligeant pas les employeurs à améliorer les conditions et/ou l'organisation du travail. Ces dispositifs servaient plutôt de plans sociaux.</p>
<p><u>ARTICLE 19</u> : Licenciement des salariés âgés</p> <p>L'employeur est exonéré de la contribution mise à sa charge en cas d'un licenciement d'un salarié embauché à partir de 50 ans ou 45 ans (à partir de mai 2003).</p>	<p>Cette disposition retire la plus grande partie des mesures de pénalisation des licenciements de salariés âgés.</p>
<p><u>ARTICLE 20</u> : Départs anticipés et Retraite complémentaire</p> <p>Cet article est en lien avec l'article 23.</p>	<p>La négociation est en cours à l'ARRCO et AGIRC, entre le patronat et les organisations syndicales (négociation ouverte le 9 septembre)</p>

Régime Général

CE QUE DIT LA LOI	ANALYSE ET COMMENTAIRES DE LA CGT
<p>ARTICLE 21 : Renforcement des pouvoirs du Conseil d'Administration de la CNAVTS (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés)</p> <p>Cet article donne au Conseil d'administration de la CNAVTS, un pouvoir général de proposition sur l'ensemble des moyens permettant d'assurer à réglementation inchangée, l'équilibre de l'assurance vieillesse.</p> <p>Les propositions et avis qu'il émet sont rendus publics.</p>	<p>Ce renforcement des pouvoirs du Conseil d'Administration de la CNAVTS est plutôt positif ; mais la référence à des propositions de modification des taux de cotisation, un moment envisagée, n'a pas été retenue. De plus un rôle renforcé de cette instance ne prendrait tout son sens que si elle était élue par les assurés sociaux, ainsi que le revendique la CGT.</p> <p>A propos du taux de cotisation, rappelons qu'il y aura 25 ans au 1^{er} janvier 2004, soit un quart de siècle que les cotisations « patronales » sont restées identiques. Par contre, les cotisations salariales ont fortement augmenté... et à celles-ci s'ajoute la CSG.</p> <p>En revanche, cet article ne donne aucun pouvoir au Conseil en matière d'amélioration des pensions et du vécu des personnes âgées.</p>
<p>ARTICLE 22 : Proratisation du calcul des pensions</p> <p>La proratisation selon la durée d'assurance dans le régime pour le calcul de la retraite se fera sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 150 trimestres pour les assurés nés avant 1944 ; ▪ 152 trimestres pour les assurés nés en 1944 ; ▪ 154 trimestres pour les assurés nés en 1945 ; ▪ 156 trimestres pour les assurés nés en 1946 ; ▪ 158 trimestres pour les assurés nés en 1947 ; ▪ 160 trimestres pour les assurés nés après 1947. 	<p>Proratisation sur 160 trimestres ou la double peine</p> <p>Actuellement, s'il faut avoir cotisé 160 trimestres (tous régimes de base confondus) pour bénéficier d'une retraite à taux plein avant 65 ans, la retraite est toujours calculée sur la base de 150 trimestres et si le salarié a moins de 150 trimestres sa pension est diminuée en proportion. Par exemple, s'il a seulement 120 trimestres, il touchera 80% d'une pension à taux plein, soit 40% du salaire de ses 20 meilleures années (25 en 2008). C'est ce qu'on appelle « la proratisation ». Celle-ci passera de façon progressive à 160 trimestres pour tous les salariés en 2008 (dans l'exemple ci-dessus la pension ne sera plus que de 75% de la pension à taux plein).</p> <p>Ces 160 trimestres devant être obtenus dans le seul régime général, cette disposition pénalise tous ceux qui n'ont pas leur durée d'annuités.</p> <p>Les salariés ayant une pension d'invalidité seront particulièrement touchés car à 60 ans la pension d'invalidité s'arrête obligatoirement, le relais étant pris par la pension vieillesse. Ceux-ci ne pourront continuer leur activité pour avoir le taux plein.</p>

	<p>Une étude de la CNAV indique que cette mesure fait perdre en moyenne 5,4% de pension à 73% de salariés (ceux qui n'ont pas 150 trimestres perdent à 6,25%).</p>
<p>ARTICLE 23 : Départs anticipés - Longues carrières</p> <p>L'âge de 60 ans pour demander sa retraite est abaissé selon des modalités fixées par décret.</p> <p><i>A ce jour un premier projet de décret a été envoyé aux organisations syndicales ; il durcit les conditions et exclut davantage de salariés.</i></p> <p><i>+ article 20 : Négociation entre les partenaires sociaux pour la retraite complémentaire.</i></p> <p><i>+ article 24 : Départs anticipés – Handicapés Les conditions seront fixées par décret en Conseil d'Etat.</i></p>	<p>Possibilité sous conditions de liquider sa retraite avant 60 ans pour les salariés ayant commencé à travailler très jeunes. Cette avancée « limitée » est le résultat de nombreuses luttes et d'une exigence très forte parmi les salariés.</p> <p>Il faut attendre la publication du décret pour connaître exactement les modalités, mais le projet limite très fortement la portée de la mesure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ âge de départ : 56/59 ans ; ▪ avoir commencé à travailler à 14, 15 ou 16 ans, dans des conditions déterminées (durée d'activité dans l'année selon le trimestre anniversaire); ▪ avoir accompli une durée totale d'assurance dans le régime général, le cas échéant dans d'autres (de 42 ans dans le projet de décret) mais qu'une part de cette période (42 ,41 ou 40 ans selon le projet) ait donné lieu au versement de cotisations à la charge de l'assuré ; toutes les périodes validées et de bonification pour enfants ne sont pas retenues. <p>Dans les faits, peu de salariés, notamment parmi les femmes, pourront y prétendre.</p> <p>Les partenaires sociaux, gestionnaires des régimes complémentaires obligatoires, se sont engagés conjointement à traiter cette question dans les négociations en cours ; il faut aboutir à un accord sinon application d'un abattement définitif sur la retraite complémentaire, (actuellement : – 50% si départ à 56 ans, - 43% à 57ans, -36% à 58 ans et – 29% à 59 ans).</p> <p>(voir note envoyée aux organisations le 23/09/03 – et d'autres informations à suivre)</p>
<p>ARTICLE 25 : Surcote</p> <p>Afin de favoriser la prolongation de l'activité des seniors, il est instauré à partir de 2004 une majoration de la pension dite « surcote ». Elle devrait être fixée par décret à 0,75% par trimestre, soit 3 % par année supplémentaire.</p>	<p>Le principe de la surcote remet en cause la solidarité La surcote est un leurre</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elle ne s'appliquera que pour les trimestres validés après le 1^{er} janvier 2004. Donc tous ceux qui ont actuellement dépassé leurs 40 annuités ne pourront y prétendre ; ▪ Seules seront prises en compte les périodes de cotisations à la charge

	<p>du salarié ; seront supprimées tous les trimestres validés sans contributions directes (bonification pour enfants pour les femmes, service militaire pour les hommes). Les éléments de solidarité sont ainsi écartés et de nouveau, ce sont les femmes qui sont les plus touchées.</p>
<p><u>ARTICLE 26</u> : Minimum contributif</p> <p>L'article L351-10 du Code de la Sécurité Sociale (qui définit ce qu'on appelle le minimum contributif) est modifié sur 3 points « le montant minimum est majoré au titre des périodes ayant donné lieu au versement de cotisations à la charge de l'assuré ». Il sera calculé tous régimes confondus et non pour le seul régime général Il sera fixé lors de la liquidation. Le montant de la retraite n'augmentera pas par la suite, même si le minimum contributif est revalorisé.</p> <p>De plus une distinction est faite entre les périodes cotisées et celles assimilées;</p> <p><i>Les engagements sur la revalorisation (insuffisante) de 3 fois 3% du minimum contributif ne figurent pas dans la loi elle-même, mais correspondent à des mesures pouvant être prises par voie réglementaire.</i></p>	<p>Diminution des très basses pensions</p> <p>Derrière une modification d'apparence anodine se cache une mesure désastreuse pour les basses pensions la référence aux années cotisées (ce qui exclu les validations et bonifications). Depuis 1983 a été institué un minimum contributif (à ne pas confondre avec le minimum vieillesse) destiné à permettre aux salariés ayant une carrière complète, mais dont les salaires étaient très faibles, d'avoir une retraite décente. Une sorte de « SMIC retraite ».</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ le taux de remplacement pour une retraite au minimum contributif (avec la retraite complémentaire) est de plus en plus faible. Il correspond actuellement à environ 75 % du Smic (en 1983 à sa création, il représentait 95 %) ; ▪ les conséquences des mesures Balladur ont pour effet que de plus en plus de salariés sont portés au minimum contributif. En 2000, les salariés ayant liquidé leur retraite à la CNAVTS en étant au minimum contributif représentaient 40,4% avec un pourcentage de 25,84 pour les hommes, et de 57,63 pour les femmes (en 1985, c'était ensemble 29,64%). <p>Le gouvernement dans les exposés des motifs, précisait : « <i>cet article clarifie enfin la nature du minimum contributif, qui est un élément de la liquidation et non un minimum social</i> ».</p> <p>Le projet de loi réussit à rendre les pauvres encore plus pauvres.</p> <p>(voir également annexe 2 sur ce thème)</p>
<p><u>ARTICLE 27</u>: Revalorisation des pensions</p> <p>Cette loi établit une règle pour la revalorisation des pensions et des salaires portés au compte pour le calcul des pensions ; ceux-ci seront indexés sur</p>	<p>Indexation sur l'inflation et pas un sou de plus</p> <p>Cet article confirme et durcit la règle actuelle d'indexation sur l'inflation. Le Conseil d'Orientation des Retraites a pourtant montré que c'était une</p>

<p>les prix, hors tabac.</p>	<p>cause majeure de la dégradation du niveau de vie des retraités par rapport aux actifs. Depuis 1994, le salaire moyen des actifs a augmenté de plus de 23%, les prix seulement de 13,5%. Cette disposition contredit le gouvernement lorsqu'il affirme ne pas vouloir diminuer le montant des retraites. La rédaction de cet article interdit les « coups de pouce » au bénéfice des retraites déjà liquidées.</p> <p>(voir également annexe 3 sur ce thème)</p>
<p><u>ARTICLE 28 : PREUVE DU VERSEMENT DE COTISATIONS</u></p> <p>Désormais des documents probants ou des témoignages concordants pourront participer de la reconnaissance du droit à retraite.</p>	<p>Une petite avancée dans la reconnaissance du droit à une retraite. Auparavant les tribunaux s'en tenaient soit aux fiches de paie (d'où la nécessité de les conserver tout au long de la vie professionnelle), soit au livre de paie de l'entreprise. Situation rendue quasiment impossible lorsque cette dernière avait disparue.</p> <p>A noter également dans le droit fil de cette disposition, le nouvel Article L 351-14-1 qui dans son 1^{er} alinéa donne la possibilité de rachat dans la limite de douze trimestres, pour les années d'étude supérieures et surtout la possibilité à travers le 2^{ème} de rachat des années civiles « <u>ayant donné lieu à quelque titre que ce soit</u> » à l'affiliation à l'assurance vieillesse.</p> <p>On ne peut que regretter que l'ensemble de ces dispositions, 1^{er} et 2^{ème} alinéas soient conditionnées à une garantie de « neutralité actuarielle » qui fait que la tarification s'exerce à taux plein pour l'assuré et va dans bien des cas empêcher les assurés de racheter, donc de s'ouvrir une retraite sans abattement, par suite d'un coût prohibitif.</p>
<p><u>ARTICLE 29 : Rachat de cotisations</u></p> <p>Il sera rajouté un article (351.14.1) au Code de la Sécurité sociale, ouvrant droit au rachat des années d'études dans des conditions actuariellement</p>	<p>Un rachat au coût prohibitif</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la date d'application sera à partir du 1^{er} janvier 2004 (mais nécessité d'un décret précisant les modalités et les montants) ;

<p>neutres et dans la limite de 12 trimestres d'assurance (3 ans). Les droits au rachat sont ouverts :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ aux périodes d'études accomplis dans les établissements, écoles mentionnés à l'article L381-4 (Code de la Sécurité sociale). ▪ Aux années civiles ayant donné lieu à affiliation au régime général, mais au titre desquelles il est retenu un nombre de trimestres inférieur à 4, (ce sont les salaires inférieurs à la valeur de 200 heures Smic). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En réalité, cette possibilité sera inaccessible pour la plupart des salariés. Un an de cotisations au régime général représente actuellement plus de 7 000 euros (part salariale et employeur). ▪ Le montant du rachat en totalité à charge du salarié sera nécessairement supérieur, le texte précisant que ce rachat devait être « actuariellement neutre », terme barbare signifiant que le rachat est plus élevé que les simples cotisations : il dépend de ce qui a été versé et de ce qui sera perçu au cours de toute la retraite. Plus le rachat est tardif, plus il est coûteux. Le but de la manœuvre étant que cela ne coûte rien au régime général ni aux entreprises. Le salarié devra se payer lui-même les années non cotisées, ou celles pendant lesquelles son salaire aura été trop faible pour acquérir des droits à retraite (moins de 200 heures au SMIC). <p>Comment, par exemple, une femme de ménage n'ayant pas eu un salaire de plus de 200 heures/Smic, pourrait-elle racheter ces périodes ?</p>
<p><u>ARTICLE 31</u> : Pension de réversion</p> <p>L'article de la loi modifie le dispositif relatif au droit des conjoints survivants pour ce qui concerne la pension de réversion, l'allocation de veuvage, la majoration forfaitaire pour enfant, la majoration pour conjoint à charge.</p> <p>L'attribution d'une pension de réversion n'est plus soumise qu'à une seule condition de ressources (plafond fixé par décret).</p>	<p>La loi prévoit la stagnation, voire la réduction de droits attribués dans le cadre de la solidarité. Malgré les demandes de la CGT d'une pension de réversion portée progressivement à la hauteur de 75% de celle du conjoint disparu, le montant reste bloqué à 54%.</p> <p>Les conditions d'âge et de durée de mariage sont supprimées, mais les <u>seuils de ressources</u> vont en limiter la portée.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'assurance veuvage est abrogée. Rien n'indique que la pension n'en assure le relais complet. ▪ La majoration forfaitaire pour enfant de moins de 20 ans perd son caractère forfaitaire. Elle évoluera comme les pensions. ▪ La majoration pour conjoint à charge est supprimée (610 euros, bloqués depuis juillet 1976). <p>(voir également annexe 4 sur ce thème)</p>
<p><u>ARTICLE 35</u> : Temps partiel</p> <p>Les salariés sur un emploi à temps partiel auront une possibilité élargie, à partir du 1/1/04, de cotiser sur l'assiette d'un salaire à temps plein.</p>	<p>Ce point pourrait être une avancée si le temps partiel était véritablement un choix du salarié.</p>

Dans le projet de loi ou l'exposé des motifs étaient annoncées des mesures :

- pour les pluripensionnés (proratisation du calcul du salaire annuel moyen dans le régime général et les régimes alignés)
- la neutralisation des salaires de moins de 200 heures de SMIC portés au compte et qui ne valident pas de trimestres
- la réduction de 10% à 5% de la décote par année manquante dans le régime général
- la revalorisation du minimum contributif à la liquidation de 3% en 2004, 2006 et 2008.

Ces mesures ne figurent pas dans la loi, mais peuvent être prises par voie réglementaire.

VOLET FONCTION PUBLIQUE

CE QUE DIT LA LOI	ANALYSE ET COMMENTAIRES DE LA CGT
<p>MONTANT DE LA PENSION <u>Article : 51</u></p> <p>Son calcul se fait avec:</p> <ul style="list-style-type: none"> - plus d'annuités pour atteindre le maximum - des valeurs d'annuités réduites - une décote pour les annuités manquantes <p><u>Précision</u> : L'article 5 dans son point VI précise que pour chaque fonctionnaire le nombre d'annuités exigées pour le pourcentage maximum d'une pension est celle qui est en vigueur lorsqu'il atteint l'âge d'ouverture d'un droit à retraite (55 ans pour le service actif et 60 ans en sédentaire).</p>	<p>L'objectif visé est bien celui de la baisse du niveau des pensions : allongement de la durée des cotisations, décote, baisse corrélative de la valeur de l'annuité, modification du traitement de référence, en sont les leviers essentiels.</p> <p>La prise en compte de l'« effet prime », par un régime additionnel, est très loin de compenser les pertes de droits.</p> <p>Et pour couronner le tout le projet s'en prend au minimum des pensions dont il veut réduire très largement la portée.</p> <p>L'existence de mesures de transition (dans certains cas jusqu'en 2020) ne modifie pas le caractère régressif de l'ensemble de cette loi.</p> <p>Pour les droits, c'est l'année de naissance qui sert de référence et non la date d'admission à la retraite.</p>
<p>DUREE DE COTISATION <u>Articles : 51 et 66</u></p> <p>Augmentation progressive : 160 trimestres pour une pension complète (75 %) en 2008, 164 trimestres en 2012...</p>	<p>Augmentation de la durée de cotisation de 6 mois par an jusqu'en 2008 pour une pension complète, puis d'un trimestre par an jusqu'en 2012.</p>
<p>TAUX ANNUEL POUR LA LIQUIDATION <u>Articles : 51 et 66</u></p> <p>Diminution progressive : en 2008 : 1,875 %, en 2012: 1,829 %. (Rappel : taux annuel de 2% avant cette loi de réforme)</p>	<p>Baisse corrélative à l'augmentation de la durée pour le plein des droits : chaque annuité va valoir moins que 2%.</p> <p>Le plein des droits à 75 % est maintenu, mais avec 40 annuités puis 41 en 2012. La perte sur le montant de la retraite, à nombre d'annuités égales, serait déjà avec cette seule mesure, de 6,25% pour ¾ des fonctionnaires.</p>

<p>DECOTE <u>Articles : 51 et 66</u></p> <p>Mise en place d'un système de décote, progressivement à partir de 2006. (en 2009, elle sera de 2 % de la pension par année manquante, jusqu'à 5 % en 2015).</p> <p>Sa mise en œuvre fait l'objet d'un tableau inclus dans la loi pour une application spécifique jusqu'à la référence de 2019. Elle est plafonnée à 20 trimestres.</p>	<p>La décote aggrave de façon drastique la baisse du niveau des pensions. Les femmes qui ont, en moyenne, des durées de carrière plus courtes sont les plus visées.</p> <p>La décote atteindra souvent la limite maximale prévue des 25 %.</p> <p>Elle ne se cumule pas au mode de calcul relevant du minimum de pension, mais les conditions d'accès à celui-ci sont par ailleurs revues à la baisse.</p>
<p>TRAITEMENT DE REFERENCE POUR LE CALCUL DE LA PENSION <u>Article : 51</u></p> <p>Le traitement indiciaire des 6 derniers mois reste la référence.</p>	<p>Par contre le nombre de promotions de fin de carrière (avec donc une conséquence bénéfique sur le niveau de pension), sera réduit à presque rien.</p> <p>Certains hauts-fonctionnaires détachés sous des statuts d'emploi, quant à eux vont bénéficier d'une référence à des indices supérieurs à ceux auxquels ils auraient pu prétendre avec les règles antérieures.</p>
<p>PRIMES <u>Article : 76</u></p> <p>Création pour toute la Fonction Publique d'une caisse de retraite additionnelle</p> <p>Ce régime obligatoire qui en résulte fonctionnera sur le principe de la répartition provisionnée par points.</p> <p>Il serait financé à 50/50 par les salariés et les employeurs.</p> <p>Les modalités de mise en œuvre sont renvoyées à des décrets en Conseil d'Etat.</p>	<p>La proposition de la CGT de traduire les primes en points indiciaires pour constituer un indice de liquidation des droits à la retraite a été rejetée par le gouvernement.</p> <p>Ce régime complémentaire additionnel est bien un régime obligatoire (même s'il est envisagé que les décrets précisent une possibilité d'accès plus large).</p> <p>La répartition « provisionnée » risque de se rapprocher plus de la capitalisation que d'une vraie répartition.</p>

<p>SURCOTE <u>Article : 51</u></p> <p>Mise en place d'une surcote dans la Fonction Publique, de 3 % par an pour les agents qui disposent du maximum d'annuités et poursuivent leur carrière après 60 ans. Plafonnement à 5 ans.</p>	<p>Cette double condition se traduira par un nombre limité de bénéficiaires.</p> <p>En fait le système de décote/surcote est introduit surtout pour casser le rôle central de l'âge dans le droit au départ en retraite.</p>
<p>MINIMA DE PENSION <u>Articles : 51 et 66</u></p> <p>Le minimum est fixé par référence à l'indice 227, (au lieu de 216 qui représente 944,88 euros bruts par mois). Il n'est plus que de 57,5 % pour 15 ans d'activité (au lieu de 60%), mais surtout son taux n'augmente plus que de 2,5 points par année supplémentaire jusqu'à 30 ans, puis de 0,5 % jusqu'à 40 ans (précédemment 4% par année jusqu'à 25 ans d'activité).</p>	<p>La CGT demandait l'alignement du minimum de pension (pour 25 annuités) sur le minimum de rémunération, soit un rattrapage de 46 points (rappel : en 1983, la différence entre minimum de pension et minimum de rémunération était de 3 points contre 46 aujourd'hui).</p> <p>Nous revendiquons également l'alignement du minimum invalidité sur le minimum de rémunération.</p> <p>Mais là avec cette loi c'est une réduction considérable de ce qu'apportait la garantie du minimum de pension, surtout pour des carrières incomplètes (c'est souvent des femmes).</p> <p>C'est en fait pour une grande proportion des fonctionnaires, une baisse sans précédent de leur droit à pension, car ce droit était complet dès 25 annuités (service effectif et bonifications). Et là il faudra avoir 40 annuités (de service effectif).</p> <p>Les bonifications pour enfant ne seront plus comptées pour ce droit.</p>
<p>RACHAT-ANNEES DE FORMATION <u>Article : 45</u></p> <p>Rachat possible, dans la limite de 3 années, pour études supérieures.</p>	<p>Les conditions doivent être financièrement neutres pour les régimes. Le coût sera donc exorbitant (entre 30 et 40 % de l'équivalent du traitement pendant la période concernée).</p> <p>Les modalités seront définies par décrets.</p>
<p>BONIFICATION POUR ENFANTS <u>Articles : 48 et 49</u></p> <p>La bonification d'un an par enfant pour les femmes est supprimée. Droit à bonification d'un an pour tous (père et mère) si enfant né avant le 01/01/2004 et si interruption d'activité de fonctionnaire d'une durée fixée par décret en Conseil d'Etat (bénéfice étendu aux femmes non encore fonctionnaires au moment de l'accouchement si celui-ci est intervenu dans la période d'études et si le diplôme a été obtenu moins de deux années</p>	<p>Recul considérable et immédiat.</p> <p>Pénalise particulièrement les femmes.</p> <p>Les possibilités de validation de périodes de congé parental introduit dans l'article 44 ne sont pas de même nature, car conditionnées à la suspension de l'activité.</p>

<p>avant la présentation au concours). Pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004 les femmes fonctionnaires ayant accouché postérieurement à leur recrutement bénéficient d'une majoration de durée d'assurance de 6 mois.</p>	<p>Pour ces femmes, ce n'est plus une bonification (taux de pension pouvant dépasser 75%) mais une majoration (éventuelle) de la durée d'assurance dans la limite de 75% applicable à tous.</p> <p>Les femmes fonctionnaires sont encore plus mal traitées par cette loi que les salariées qui relèvent du régime général . Demain il y a risque d'un alignement de toutes sur la plus mauvaise situation.</p>
<p>INTERRUPTIONS DE CARRIERE POUR ENFANT <u>Article : 44</u></p> <p>Prise en compte des réductions et interruptions de carrières, à hauteur de 3 ans maximum par enfant. Modalités renvoyées vers un décret.</p>	<p>La CGT revendique la validation d'années pleines pour les temps partiels, les congés parentaux, les disponibilités liées à l'éducation des enfants. Les modalités du temps partiel au regard de la retraite s'appliquent.</p>
<p>DEPART AVEC JOUISSANCE IMMEDIATE, POUR LES MERES DE 3 ENFANTS ET PLUS</p> <p>Pas de remise en cause de cette disposition pour l'instant.</p>	<p>Compte tenu du calcul effectué avec le nouveau taux de l'annuité, la décote (jusqu'à -25%) frappera de plein fouet les agents concernés.</p>
<p>SERVICE ACTIF - PENIBILITE <u>Articles : 51 et 53</u></p> <p>L'ouverture anticipée du droit à retraite (à 55 ans si au moins 15 années de service actif) n'empêche pas l'application pleine et entière de la décote.</p> <p>Des discussions Fonction publique doivent s'ouvrir sur la pénibilité.</p>	<p>Le service actif n'est pas supprimé, mais il serait vidé de son sens avec une baisse de la pension dépassant souvent 30%. La CGT revendique l'élargissement et l'amélioration des dispositions des bonifications pour des retraites à taux plein.</p> <p>Il y a un enjeu énorme au travers d'une nouvelle classification en service actif (corps, emplois).</p>
<p>AGE MAXIMUM DE RADIATION DES CADRES (Âge limite) <u>Article : 46</u></p> <p>Il est « aménagé » afin de permettre aux agents de compléter leurs droits.</p>	<p>Conséquence de la politique d'abaissement du niveau des pensions résultant de cette loi, les maintiens en fonction au delà de 65 ans seront nombreux.</p>
<p>TAUX DE COTISATION <u>Article : 63</u></p> <p>La retenue de 7,85% sur le traitement est remplacée à partir de 2006 par</p>	<p>La revendication de la revalorisation immédiate des traitements devient encore plus essentielle avec une telle perspective.</p>

un nouveau taux qui sera fixée par décret.	
<p>DEPARTS ANTICIPES <u>Article : 72</u></p> <p>Le CFA (congé de fin d'activité) est définitivement supprimé.</p>	<p>La CGT revendique le rétablissement du CFA.</p> <p>Là encore quelle équité au moment où des possibilités de départ anticipées sont ouvertes aux salariés du privé.</p>
<p>TEMPS PARTIEL <u>Article : 47</u></p> <p>Possibilité de cotiser sur la base du temps plein.</p>	<p>C'est une possibilité, qui n'existait pas auparavant, mais le coût supplémentaire individuel sera important et la mesure inaccessible de fait aux plus petites catégories.</p>
<p>CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE (CPA) <u>Article : 73</u></p> <p>Maintenu dans son principe, mais :</p> <ul style="list-style-type: none"> A partir de 57 ans (au lieu de 55) Transformation de l'indemnité de 30% en système différencié, suivant le mode de CPA choisi, mais n'allant pas au delà de 10% Possibilités de temps partiel au delà de 50% Sortie de la CPA à 60 ans ou au delà pour atteindre 75% Application des mêmes conditions de durée et de décote pour le calcul du montant de la retraite que sans la CPA. 	<p>Logique de baisse importante du niveau de remplacement et conditions moins attractives.</p> <p><i>(voir Note d'information de l'UGFF-CGT du 15/09/03 sur la modification du dispositif de CPA)</i></p>
<p>EVOLUTION DES RETRAITES <u>Article : 51</u></p> <p>Suppression de l'indexation sur la valeur du point. Suppression de la péréquation (plus aucune répercussion des réformes catégorielles). Indexation sur les prix.</p>	<p>Cette disposition va entraîner très rapidement un net décrochage des pensions par rapport aux traitements. Les mesures catégorielles étant partie intégrante de la politique salariale, c'est une aggravation de la baisse du pouvoir d'achat pour les retraités qui est à la clé.</p>
<p>CUMUL EMPLOI-RETRAITE <u>Article 64</u></p>	<p>C'est bien la reconnaissance que les pensions servies vont être plus basses du fait de cette loi.</p>

Assouplissement des règles limitant les cumuls.	
REVERSION <u>Articles : 56 à 62</u> Attribution de la pension de réversion aux hommes dans les mêmes conditions qu'aux femmes.	Un progrès pour les hommes dans un ensemble de mesures cassant les solidarités en faveur des femmes.

Epargne Retraite

CE QUE DIT LA LOI	ANALYSE ET COMMENTAIRES DE LA CGT
<p><u>ARTICLE 107</u> : DROIT A L'EPARGNE-RETRAITE</p> <p>Cet article pose le principe du droit à épargne-retraite pour toutes les personnes, salariés comme non-salariés.</p>	<p>La loi de réforme des retraites diminue le montant des retraites par répartition et met en place la retraite par capitalisation.</p>
<p><u>ARTICLE 108</u> : PEIR (PLAN D'EPARGNE INDIVIDUELLE POUR LA RETRAITE)</p> <p>Le PEIR, qui devrait être rebaptisé PERP dans le budget 2004, est un produit d'épargne-retraite individuel géré par une compagnie d'assurance (c'est juridiquement un contrat d'assurance).</p> <p>Il garantit le versement d'une rente viagère à partir de la date de liquidation de la retraite de base. Le contrat peut prévoir un dispositif de réversion aux ayant droits.</p> <p>La loi prévoit un comité de surveillance pour chaque plan chargé de surveiller la gestion du plan par la compagnie d'assurance et d'assurer la représentation des intérêts des participants, et des groupements d'épargne individuelle pour la retraite, qui sont des associations à but non lucratif chargés notamment de désigner les comités de surveillance.</p> <p>Dans l'attente des décrets d'application, le fonctionnement concret de la « gouvernance » des fonds et l'articulation entre ces groupements individuels pour la retraite et les comités de surveillance est assez mystérieuse.</p>	<p>C'est la reprise de la loi Thomas, à ceci près que la souscription est individuelle (alors que la loi Thomas prévoyait la possibilité d'instituer les plans par la voie d'accords collectifs).</p> <p>L'architecture de ce dispositif s'inspire des régimes américains de retraite à cotisations définies dits 401 K, où les salariés choisissent individuellement le fonds auquel ils confient leurs cotisations, en particulier en fonction du rendement affiché par chaque gestionnaire.</p> <p>Plus que le PPESVR qui fait l'objet de l'article suivant, c'est ce produit qui intéresse les gestionnaires financiers. Il devrait bénéficier, du fait des importantes exonérations dont bénéficiera l'épargne-retraite, d'importants transferts de contrats d'assurance-vie.</p>

<p>ARTICLE 109 : PPESVR (PLAN PARTENARIAL D'ÉPARGNE SALARIALE VOLONTAIRE)</p> <p>La loi Fabius de février 2001 sur l'épargne salariale avait institué le PPESV (plan partenarial d'épargne salariale volontaire), plan d'épargne d'entreprise d'une durée minimale de 10 ans (au lieu de 5 pour un PEE classique).</p> <p>La réforme transforme le PPESV en PPESVR.</p> <p>Le PPESVR est conçu comme le PPESV, à ceci près que le déblocage pourra avoir lieu seulement au moment de la liquidation de la retraite.</p> <p>Comme pour le PPESV, une sortie anticipée sera possible, la liste des cas de sortie anticipée étant fixée par décret¹.</p> <p>Il peut être créé sous forme de plan d'épargne interentreprises, donc dans le cadre de la branche ou du territoire (voire même interprofessionnel, par exemple professions libérales).</p> <p>Il ne peut être créé de PPESVR que s'il déjà un PEE classique ; par ailleurs, il doit être investi de manière diversifiée (il ne peut y avoir de PPESVR d'actionnariat salarié), et il est mis en place obligatoirement par accord collectif : il ne peut y avoir de PPESVR octroyé.</p> <p>Normalement, la sortie du plan s'effectue en rente. Toutefois, l'accord pourra prévoir une sortie en capital.</p> <p>Les fonds déposés dans les PPESV existants devront être transférés dans un délai de 3 ans après le 21 août 2003 dans un PPESVR ou reversés dans un PEE classique.</p>	<p>Bien que ce dispositif s'insère dans le cadre juridique de l'épargne salariale, ce produit est de nature différente. Il relève de la retraite et non de l'épargne, alors que l'épargne salariale, c'est de l'épargne.</p> <p>Du fait de l'institution de la loi Fabius d'une obligation annuelle de négocier l'épargne salariale, nous pouvons en théorie être confrontés à la question de la mise en place d'un PPESVR dans toutes les entreprises.</p> <p>Les règles du PPESV autres que celle mentionnées ci-dessus continuent à s'appliquer², en particulier le plafond d'abondement reste fixé à 4.600 €, et le règlement du fonds doit prévoir qu'une partie de l'épargne puisse, si le salarié le souhaite, être investie dans l'économie solidaire.</p>
---	---

¹ Pour le PPESV, les cas de sortie sont en plus du départ à la retraite: le décès du bénéficiaire ou de son conjoint, l'invalidité, le surendettement, la création d'une entreprise, l'achat ou l'agrandissement de la résidence principale, le licenciement. Les cas de sortie anticipée du PPESVR seront peut-être plus restrictifs.

² Voir la brochure de la CGT : « Les enjeux revendicatifs de l'épargne salariale ».

ARTICLE 111 : EXONERATIONS FISCALES

Il sera possible de déduire du revenu imposable ses cotisations à un PEIR (ou PERP) à hauteur de 10% des cotisations versées dans la limite d'un plafond de 23.500 € (plus de 150.000F).

Pour les salariés qui ont une caisse de retraite supplémentaire (ou surcomplémentaire), l'abattement sera de 8% des cotisations versées (jusqu'à une rémunération égale à 8 fois le plafond de la sécurité sociale, soit 233.472€ soit plus d'1,5 MF). Il était auparavant forfaitaire.

Le montant de ces exonérations est considérable. Ainsi, un cadre supérieur ou un patron, puisque les travailleurs indépendants sont concernés par cette loi, pourrait déduire 150.000F de son revenu imposable s'il avait investi 1.500.000F dans son plan d'épargne-retraite.

Un certain nombre de dispositions très techniques, mais aux conséquences très importantes en particulier sur la prévoyance dans les entreprises et les branches feront l'objet d'une note technique élaborée prochainement.

ANNEXES

ANNEXE 1 : **Pénibilité** (*Article 12*)

ANNEXE 2 : **A propos du minimum contributif** (*Article 26*)

ANNEXE 3 : **Revalorisation des Pensions** (*Article 27*)

ANNEXE 4 : **Pension de Réversion** (*Article 31*)

Pénibilité

(Article 12)

La prise en compte de la pénibilité au travail, sous ses différentes formes, a été un des éléments forts de l'engagement du monde du travail dans le cadre de la mobilisation sur les retraites.

Insensible à cette démarche, le Législateur s'est contenté de « transmettre » le dossier aux partenaires sociaux en laissant un délai de 3 ans au Patronat pour adopter des mesures en la matière. C'est un mauvais coup à l'égard des hommes et des femmes concernés. Pénalisés dans leur droit à la retraite, atteint dans leur santé, (toutes les études montrent une espérance de vie inférieure à la moyenne de celle de la population pour celles et ceux qui travaillent dans des conditions pénibles). Les salariés concernés risquent encore de subir des discriminations à travers l'application des accords paritaires dans leur branche d'activité. Les accords paritaires pouvant se limiter à telle ou telle profession. Les luttes des salariés du bâtiment et celles plus récentes des traminots pour la reconnaissance du droit à un départ à 55 ans, montrent l'ampleur de l'engagement réalisée pour aboutir à un résultat conforme aux besoins. La loi aurait pu imposer ce droit d'une manière plus égalitaire quant à ceux qui sont susceptibles d'en bénéficier.

A propos du minimum contributif

(Article 26)

Le minimum contributif - à ne pas confondre avec le minimum vieillesse¹ – a été créé par la loi du 31 mai 1983, qui ratifie l'ordonnance du 26 mars 1982, relative au droit à la retraite à 60 ans.

Cette législation précise en son article 2 : « La pension vieillesse au taux plein est assortie, le cas échéant, d'une majoration permettant de porter cette prestation à un montant minimum tenant compte de la durée d'assurance et fixée par décret ».

Le montant de ce minimum était fixé au moment de l'entrée en vigueur de cette décision le 1 avril 1983, à 2200 Fr. mensuel soit 60% du SMIC. Au 1er janvier 2004, ce montant est de 533,51 € soit 3499 Fr. soit 48% du SMIC.

La CGT qui à travers les batailles et la négociation relative à la mise en place de la retraite à 60 ans a été à l'origine de cette prestation n'a depuis cette époque, jamais cessé de dénoncer la dégradation intervenue en ce domaine. Celle-ci est essentiellement due au fait que outre l'évolution moyenne des salaires, la revalorisation du SMIC prend en compte, d'une manière trop insuffisante encore, l'évolution économique du Pays.

Le minimum contributif, contrairement à la conception de ses promoteurs, demeure lui intégralement lié à l'évolution des pensions. Le décalage est saisissant. En 20 ans c'est une perte importante dont ont été victimes celles et ceux qui tout au long de leur vie active ont été confrontés au chômage et à de faibles salaires. Malgré une augmentation fixée par la loi du 21 août 2003, à 3% au 01/01/2004² - 01/01/2006 et 01/01/2008. Ces coups de pouce supplémentaires ne permettront pas le rattrapage du pouvoir d'achat perdu.

Ce qu'il faut également savoir sur le minimum contributif : son versement est conditionné à l'obligation d'une carrière complète (160 trimestres). Celles et ceux qui ont une pension inférieure au minimum contributif et une carrière incomplète (par exemple 159 trimestres de cotisations) ne voient pas leur pension portée à ce minimum. Cette condition pénalise beaucoup de femmes qui ayant eu une activité professionnelle interrompue par l'éducation des enfants, le chômage et autres difficultés, se trouvent avec des carrières faibles et incomplètes. Elles ne peuvent, en aucun cas, bénéficier du minimum contributif, même proratisé. Malgré nos demandes formulées dans le cadre de la discussion du projet de loi, cette situation n'a pas variée.

Antérieurement à la Loi du 31/05/2003 lorsqu'un salarié, ayant une carrière complète, et percevant une pension d'invalidité était considéré inapte à son 60e anniversaire – une comparaison était faite entre le montant de la pension et celui de la retraite qui allait lui être servie – l'avantage le plus élevé était retenu. Aujourd'hui ce sera le cas échéant le minimum contributif, même s'il est inférieur à la pension d'invalidité.

Enfin, il faut savoir que le minimum contributif est servi à 60 ans et ouvre droit à une retraite complémentaire en fonction, également, des cotisations.

¹ Le minimum vieillesse est une allocation sociale servie à 65 ans aux personnes qui n'ont jamais cotisé ou ont une très petite carrière. Il est servi sous condition d'un plafond de ressources à ne pas dépasser. Le minimum vieillesse est composé de l'allocation vieux travailleurs salariés qui est le droit propre et d'un montant différentiel. Le minimum vieillesse n'ouvre pas droit à la retraite complémentaire

² Les pensions seront revalorisées de 1,7%, à la même date.

Calcul d'une pension portée au minimum contributif au Régime général

Au régime général toute pension calculée au taux de 50 % (il est donc nécessaire de bénéficier du taux plein) est comparée au minimum contributif, dans le cas où la pension calculée est inférieure à celui-ci, le montant versé est ce minimum.

Actuellement : le minimum est de 533.51 euros bruts par mois, pour 150 trimestres validés, le montant du minimum pour chaque assuré est donc en fonction de son nombre de trimestres acquis au Régime général, (c'est la proratisation).

Le taux de 50 % est acquis si l'assuré a :

- 65 ans ou avant 65 ans si inapte au travail.
- Ancien combattant ou pensionné de guerre.
- Ouvrière mère de famille ayant élevé 3 enfants.
- 160 trimestres validés tous régimes confondus.

Calcul actuel :

Exemple : assuré ayant 100 trimestres validés et reconnu inapte par la Sécurité sociale.

- La pension calculée : $10\,000 \text{ euros} \times 50\% \times \frac{100}{150} = 3\,333.33 : 12 = 277.77 \text{ euros.}$
- La pension portée au minimum : $533.51 \times \frac{100}{150} = 355.67 \text{ euros.}$

Montant brut retenu : 355.67 euros.

Avec la Loi Fillon :

Minimum $533.51 \times \frac{100}{160} = 333.44 \text{ euros.}$

Soit une différence de 22.23 euros

En effet si l'on ramène le minimum à la valeur d'un trimestre :

$533.51 \text{ euros} : 150 = 3.56 \text{ euros.}$

$533.51 \text{ euros} : 160 = 3.33 \text{ euros.}$

C'est encore les salariés ayant eu de faibles rémunérations qui en subiront les conséquences !

Revalorisation des Pensions

(Article 27)

Le mécanisme de revalorisation des pensions en fonction de l'indice des prix constitue la négation même du principe de répartition affirmé dans l'article 1^{er} de la présente loi.

C'est une fracture dans la solidarité entre les actifs et les retraités.

Ce mécanisme marginalise les retraités et conduit à leur précarité voire leur paupérisation en les privant de l'évolution économique du pays qui se retranscrit dans l'évolution des salaires.

Les salariés actifs futurs retraités sont également lourdement pénalisés ; leurs salaires d'activité pris en compte pour le calcul du salaire annuel moyen – SAM – à partir duquel sera déterminé le montant de leur pension ne sont pas actualisés - en fonction de l'évolution des salaires - entre la période où ils ont été versés et celle de leur départ en retraite, mais selon l'évolution des pensions durant la même période ce qui est très inférieur. En 2003, le SAM est calculé sur la base des 20 meilleures années d'activité. Un salarié qui aurait cotisé au plafond de la Sécurité sociale durant toute cette période n'aura pas droit à une pension égale à 50 % de celui-ci à sa mise en retraite, mais seulement à une pension égale à 43 %, situation qui ira en se dégradant au fil des ans.

Le mécanisme de revalorisation des pensions sur les prix constitue la négation même du principe de solidarité sur laquelle prétends se fonder la présente loi.

A noter en parallèle à ce point, qu'aucune disposition n'est prévue pour avancer la date de versement des pensions. Comme le demandent les retraités !

Actuellement, les retraités perçoivent leur pension le 10 ou le 12 du mois qui suit celui pour lequel elle est due. Avec d'autres Organisations l'UCR demande que ce versement soit effectué au dernier jour du mois pour lequel elle est due, en tenant compte que les cotisations sont encaissées le mois dû.

On ne manquera pas de relever qu'il s'agit de l'Indice des « prix hors tabac ». Dans une période où celui-ci subit des hausses particulièrement importantes – cette précision n'est pas sans effet – elle va conduire à pénaliser encore plus les retraités dans leur pouvoir d'achat. C'est une mesure mesquine et révélatrice de l'état d'esprit du Pouvoir.

Pension de Réversion

(Article 31)

La loi du 21 Août 2003 définit en son article les nouvelles conditions d'attribution de la pension de réversion versée au conjoint(e) d'un assuré(e) .

A compter du 1 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 sur l'évolution du pourcentage de ce droit par rapport à la pension du défunt, elle est actuellement de 54% (nous revendiquons progressivement 75%.

Aucune indication quant aux droits des conjoints « pacsés » alors que leur union est reconnue par la loi – des contentieux ne vont pas manquer de surgir – au détriment des caisses de sécurité sociale

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 et 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.