

Retraites

Ce dossier est essentiellement un dossier technique, destiné à présenter les changements intervenus suite à la publication de la loi sur les retraites (loi 2010-1330 du 9 novembre 2010).

Il fallait aussi expliquer les systèmes de retraites par comptes notionnels et par points, options déjà dans les « cartons » du gouvernement, qui envisage cette réforme pour 2014.

Enfin, nous avons essayé de montrer que d'autres solutions sont possibles.

La part dans la population des personnes de plus de 60 ans va augmenter ; au lieu de diminuer les montants versés, il est possible d'augmenter les ressources. Actuellement, la part du PIB consacrée aux retraites est de 13 %. La vraie cause du problème des retraites est la faiblesse des salaires, qui n'ont pas suivi la hausse du PIB. Sinon, le même pourcentage de cotisations rapporterait davantage, et de plus il est possible d'augmenter les taux de cotisation et d'élargir leur assiette, par exemple aux revenus du capital.

Il ne faut pas s'y tromper : comme les réductions de postes dans les services publics, ces réformes procèdent d'un plan d'ensemble, qui est la destruction des acquis sociaux, au nom d'une idéologie libérale pure et dure qui voudrait introduire le « modèle américain » dans ce qu'il a de plus inégalitaire.

La solidarité ferait place au chacun pour soi, pour toutes les formes de protection sociale. Pour les cas de misère les plus difficiles, l'objectif de justice serait abandonné au profit d'un retour à la charité.

C'est donc une tentative de contre-réforme, de retournement des valeurs par rapport aux idéaux de la Libération que nous avons à affronter. Les luttes les plus dures mais aussi les plus décisives et les plus mobilisatrices sont devant nous.

Les citoyens ont vu dans la bataille des retraites qu'ils peuvent compter sur leurs syndicats. Les résultats des élections professionnelles ont montré au SNASUB que son message peut être entendu par une part croissante de collègues. Et l'essentiel de ce message, c'est bien la nécessité de lutter contre le « détricotage » des services publics et de la protection sociale.

Et parce que d'autres solutions sont possibles, parce que l'opinion publique continue à trouver cette réforme injuste et inefficace, c'est bien seulement une bataille que nous avons perdue.

LEUR RETRAITE
L'EST COMME L'HORIZON :
UNE LIGNE IMAGINAIRE
QUI RECOULE D'AVANTANT
QUE TU AVANCES



GLOSSAIRE

Capitalisation

Système dans lequel les pensions de retraite sont financées grâce à l'épargne accumulée par les cotisants. Les cotisations versées par les actifs sont placées. Ces placements et leurs revenus sont utilisés pour payer les retraites.

Carrière complète

Carrière correspondant au nombre maximal d'années validables dans un régime permettant un départ sans décote ou abattement.

Décote (ou abattement pour anticipation)

Coefficient de minoration appliqué à une pension pour quelqu'un qui fait liquider sa retraite sans justifier des conditions requises pour bénéficier d'une pension complète : c'est donc une pénalité supplémentaire par rapport au fait d'avoir une carrière incomplète.

Droit direct, droit dérivé, pension de réversion

Une personne ayant cotisé à un régime de retraite perçoit une pension de retraite de "droit direct". Une veuve ou un veuf peut recevoir une partie de la pension de son conjoint décédé : c'est une pension de réversion, dite aussi de "droit dérivé".

Fonds de réserve pour les retraites

Créé par la loi de financement de la Sécurité sociale de 1999 en vue de lisser dans le temps les efforts de financement des régimes de retraite de base.

Indexation

Règle de revalorisation de la pension (pension elle-même ou valeur du point dans un régime par points) ou des salaires servant au calcul de la pension (salaire de référence dans un régime par points, salaire porté au compte dans un régime par annuités). Cette règle de revalorisation peut être de suivre l'évolution des prix, l'évolution des salaires ou une valeur intermédiaire.

Liquidation

On parle de liquidation de ses droits à la retraite, ou bien de liquider sa retraite. La liquidation est le calcul des droits à la retraite. La date de liquidation détermine le point de départ de la pension.

Pluripensionné

Personne qui a travaillé sous des statuts différents tels que salarié du secteur privé, du secteur public, indépendant (agriculteur, artisan, commerçant, profession libérale), etc... Elle a droit à plusieurs pensions de régimes de base différents. On parle d'unipensionné pour quelqu'un qui ne dépend que d'un régime de base (ex : régime général pour un salarié du privé)

Secteur public

Secteur regroupant toutes les activités économiques et sociales prises en charge par les administrations, les entreprises publiques et les organismes publics de Sécurité sociale.

Proratisation

Dans un régime en annuités, la pension dépend de la durée validée dans le régime ; pour cela on fait le rapport entre cette durée et la durée maximale prise en compte par le régime ; on dit alors que la pension est "proratisée" en fonction de la durée d'assurance.

Ratio démographique (ou rapport démographique)

Rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités. On dit que ce rapport est dégradé lorsqu'il y a peu de cotisants pour assumer le paiement des pensions des retraités. Ce ratio dépend à la fois de la démographie (pyramide des âges) et des âges de début et de fin d'activité professionnelle.

Régime complémentaire

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

Régime par points

Régime dans lequel chaque année, les cotisations donnent lieu à l'acquisition par l'assuré d'un certain nombre de points ; pour cela on divise le montant de la cotisation versée par une grandeur appelée "salaire de référence" ; le nombre de points est ainsi proportionnel à la cotisation et donc au salaire. Ce salaire de référence est révisé tous les ans en fonction de l'évolution des prix ou des salaires. Au moment du départ en retraite, la pension est égale au produit du nombre de points par la valeur du point. La valeur du point peut être indexée sur les prix ou sur les salaires. Ainsi, la pension n'est pas calculée en fonction du nombre d'années validées mais en fonction du nombre de points comptabilisés tout au long de la carrière.

Répartition

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



GLOSSAIRE

Revalorisation

Tous les ans les pensions de retraite peuvent être revalorisées (augmentées) afin de tenir compte de l'évolution des prix, ou pour maintenir une évolution parallèle à celle des salaires. Pour les régimes par points, la pension étant calculée en fonction du nombre de points, c'est la valeur du point qui est revalorisée chaque année. On parle d'indexation sur les prix ou sur les salaires pour désigner une règle générale de revalorisation en fonction de l'évolution des prix ou des salaires.

Salaires annuel moyen, Salaires portés au compte

Dans le régime général, la pension est calculée en fonction du salaire moyen des meilleures années, appelé salaire annuel moyen (SAM). Les dix meilleures années étaient prises en compte jusqu'en 1993, les 25 meilleures années, à partir de la génération 1948 et donc à partir de 2008 ; entre les deux, le nombre d'années prises en compte augmente continûment. Ce calcul est réalisé à partir des salaires enregistrés dans le compte individuel tenu par la Caisse nationale d'assurance vieillesse pour chaque salarié du secteur privé, tout au long de son activité ; ce sont les "salaires portés au compte".

Surcote ou majoration pour année supplémentaire

Majoration de la pension pour une personne liquidant sa retraite après le moment où elle peut prétendre au taux plein.

Taux de liquidation

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

Taux plein

Taux de liquidation de référence pour le calcul de la pension (ex : 75 % pour les fonctionnaires). Ce taux s'applique au salaire de référence (les 6 derniers mois pour les fonctionnaires). Si la personne qui liquide sa retraite ne remplit pas les conditions de durée de cotisations tous régimes ou d'âge (âge d'annulation de la décote), la pension peut donner lieu à décote : c'est une pénalité supplémentaire par rapport au fait d'avoir une pension incomplète.

Taux de remplacement

Ce que représente la pension de retraite perçue par rapport au dernier revenu d'activité, taux exprimé en pourcentage. On peut calculer le taux de remplacement sur une période de référence plus longue en rapportant, par exemple, la pension liquidée au revenu moyen d'activité de n années (les meilleures, les dernières, ...).



Les mesures sur les bornes d'âge

Elles concernent l'ensemble des régimes. Les âges du départ en retraite (62 ans) et celui de la liquidation sans décote (67 ans) sont fixés par la loi pour les salariés nés à compter de 1956. Des décrets doivent intervenir pour la progressivité à partir du 1er juillet 2011.

Date de naissance	Âge du droit au départ	Limite d'âge = âge de liquidation sans décote («taux plein»)
Avant le 1er juillet 1951	60 ans	65 ans
1er juillet 1951	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois
1er janvier 1952	60 ans et 8 mois	65 ans et 8 mois
1er janvier 1953	61 ans	66 ans
1er janvier 1954	61 ans et 4 mois	66 ans et 4 mois
1er janvier 1955	61 ans et 8 mois	66 ans et 8 mois
1er janvier 1956	62 ans	67 ans

Les exceptions :

- Carrières longues : ceux qui ont commencé avant 18 ans pourront partir à 60 ans. Les conditions seront fixées par décret (vraisemblablement 4 trimestres validés avant le 18ème anniversaire (3 pour ceux qui sont nés en fin d'année).
- Travailleurs handicapés. Par décret. Les conditions en vigueur depuis 2006 étaient particulièrement étroites avec

l'exigence de durée travaillée en étant reconnu handicapé. Les travailleurs handicapés ne sont pas soumis à l'application de la décote.

- Parents de 3 enfants, nés avant 1956 : maintien de l'âge sans décote à 65 ans sous conditions précisées par décret (en particulier avoir travaillé avant la naissance des enfants et interruption de l'activité, nombre de trimestres minimum).
- Parents d'enfants handicapés : maintien de l'âge sans décote à 65 ans sous conditions précisées par décret. L'ensemble de ces dérogations valent aussi pour la Fonction publique.

A noter que l'élévation de la limite d'âge dans la Fonction publique aggrave fortement la progressivité de la loi Fillon. Voir le tableau en annexe.

Exemple : j'ai 60 ans en 2011, à quel âge puis-je partir à la retraite ?

Les assurés nés avant le 1er juillet 1951 ne sont pas concernés par le relèvement de l'âge de départ, même s'ils continuent de travailler après leur soixantième anniversaire.

Les assurés nés après le 1er juillet 1951 et avant le 31 décembre 1951 verront leur âge d'ouverture des droits à la retraite relevé de 4 mois, soit l'âge à compter duquel ils peuvent partir à la retraite. Ils devront donc attendre d'avoir 60 ans et 4 mois, soit au plus tôt le 1er novembre 2011, pour pouvoir liquider leur pension.

TABLEAU DE L'ÉVOLUTION DES PARAMÈTRES DE LA DÉCOTE

Année de naissance (catégorie : sédentaire)	Age d'ouverture du droit	Année d'ouverture du droit	DSB exigible (en trimestres)		Limite d'âge	Age d'annulation de la décote		Taux de décote par trimestre manquant
			Fixée ou date décret	Projetée 2003 Corrigée 2008		Trimestres à retrancher de la limite d'âge	Résultat	
1951 de janvier à juin	60 ans	2011	163	163	65 ans	9	62 ans et 9 mois	0,75
1951 de juillet à août	60 ans et 4 mois	2011	163	163	65 ans et 4 mois	9	63 ans et 1 mois	0,75
1951 de septembre à décembre	60 ans et 4 mois	2012	164	164	65 ans et 4 mois	8	63 ans et 4 mois	0,875
1952 de janvier à avril	60 ans et 8 mois	2012	164	164	65 ans et 8 mois	8	63 ans et 8 mois	0,875
1952 de mai à décembre	60 ans et 8 mois	2013	31 décembre 2010	164	65 ans et 8 mois	7	63 ans et 11 mois	1
1953	61 ans	2014	31 décembre 2010	165	66 ans	6	64 ans et 6 mois	1,125
1954 de janvier à août	61 ans et 4 mois	2015	31 décembre 2011	166	66 ans et 4 mois	5	65 ans et 1 mois	1,25
1954 de septembre à décembre	61 ans et 4 mois	2016	31 décembre 2012	166	66 ans et 4 mois	4	65 ans et 4 mois	1,25
1955 de janvier à avril	61 ans et 8 mois	2016	31 décembre 2012	166	66 ans et 8 mois	4	65 ans et 8 mois	1,25
1955 de mai à décembre	61 ans et 8 mois	2017	31 décembre 2013	166	66 ans et 8 mois	3	65 ans et 11 mois	1,25
1956	62 ans	2018	31 décembre 2014	166	67 ans	2	66 ans et 6 mois	1,25
1957	62 ans	2019	31 décembre 2015	166	67 ans	1	66 ans et 9 mois	1,25
1958	62 ans	2020	31 décembre 2016	166	67 ans	0	67 ans	1,25

DOSSIER

CONVERGENCES

Fonction publique : réforme du minimum garanti de pension

La loi conditionne l'attribution du minimum à la condition de liquider sa pension sans décote et une condition de ressources.

Les ressources issues des différentes pensions de retraite versées par les régimes obligatoires de retraite devraient être inférieures à un plafond fixé par décret. Il s'agit d'un alignement sur le minimum contributif de la sécu, mis sous conditions de ressources depuis le « rendez vous » de 2008.

Le plafond de ressources serait dans cette logique de 85% du SMIC. En cas de dépassement du plafond de ressources, la pension versée correspond alors au montant du plafond ou à la pension calculée (sans application du minimum) si celle-ci est supérieure au montant du plafond.

Cette disposition oblige donc à avoir liquidé toutes ses pensions quand on demande celle de la FP, ainsi que le prévoit explicitement le texte adopté par le Sénat. Cette obligation peut s'avérer pénalisante ; dans certaines situations il

était conseillé d'attendre le taux plein pour liquider sa pension du régime général. Elle obligera à une coordination définie par décret pour les polypensionnés susceptibles de relever de plusieurs minima.

La vérification du plafond de ressources ne sera applicable qu'à compter du 1er juillet 2011.

Les conditions exigeant les conditions du taux plein ne sont pas applicables à ceux qui auront atteint au 1er janvier 2011 l'âge du droit à liquidation de leur retraite. Des dispositions transitoires sont prévues par décret pour une application progressive de la disposition. Cette nouvelle restriction contredit l'article L1 du code des pensions (« allocation en rémunération des services ») qui tient compte de la « dignité des fonctions », transforme le minimum garanti en revenu d'assistance (qu'il faut mériter : « le taux plein ») et aligne le plus avantageux sur le moins.



Relèvement du taux de retenue pour pension

année	taux
2011	8,12 %
2012	8,39 %
2013	8,66 %
2014	8,93 %
2015	9,20 %
2016	9,47 %
2017	9,74 %
2018	10,01 %
2019	10,28 %
2020	10,55 %

Le droit des mères de 3 enfants est supprimé

Toutefois, des aménagements successifs à mettre à notre actif mais qui ne règlent qu'une partie du dossier, et créent de nouveaux obstacles pour certaines.

Voir aussi <http://www.pensions.bercy.gouv.fr/actualites/parents3enfants.html>

Seul le motif pour "un enfant handicapé (80 %)" est maintenu

Tout le droit en vigueur (possibilité de liquider sa pension sans des condition d'âge et calcul de la pension sur la base de l'année d'ouverture du droit –celle au cours de laquelle la condition de 15 ans et celles liées aux enfants sont réunies) **reste acquis aux fonctionnaires "à moins de cinq années de la retraite" parents de trois enfants et totalisant 15 années de service avant le 1er janvier 2012.**

Selon le texte adopté, **les femmes nées avant le 1er janvier 1956 conservent donc le bénéfice de la réglementation actuelle** quelque soit la date de leur retraite ; pour les catégories partant actuellement à 55 ans, même disposition pour celles qui sont nées avant le 1er janvier 1961.

Pour celles qui ne remplissent pas cette condition d'âge, voici les dispositions de la loi :

Les fonctionnaires qui ont acquis la qualité de parents de 3 enfants (avec interruption de l'activité ou absence d'activité au moment de la naissance ou de l'adoption) et les 15

années de service au 1er janvier 2012 conservent la possibilité de liquider leur pension sans condition d'âge.

· Pour un calcul de la pension selon les règles en vigueur actuellement (durée et conditions de décote retenues par référence à l'année des 15 ans et 3 enfants, dite année d'ouverture du droit) la demande devra avoir été déposée avant le 1er janvier 2011 et prendre effet avant le 1er juillet 2011.

Dans ce cas, le bénéficiaire du minimum garanti dans les règles actuellement en vigueur continue de s'appliquer.

· Pour toute demande à compter du 1er janvier 2011 ou tout départ à compter du 2 juillet 2011, le calcul du taux de pension se fera selon le principe générationnel. C'est bien moins favorable !

Par exemple, si l'année des 62 ans (ou 57 ans en cas de services actifs) est 2020, on calcule sur la base de 41,5 ans et la décote de 1,25% par trimestre manquant peut porter jusqu'à 20 trimestres. Elle s'annule à 67 ans (ou 62 ans). Si les paramètres (âge et durée) à prendre en compte n'ont pas encore été fixés pour la génération de l'agent, le calcul est effectué avec les dernières valeurs arrêtées.

Enfin, « avoir réduit son activité » permettra de repêcher ceux et celles qui ne se sont pas arrêtés de travailler au moment de la naissance ou de l'accueil de leurs enfants. Cette disposition nécessite la publication d'un décret. Il est difficile de dire si le délai de publication du décret permettra aux intéressés de bénéficier des dispositions transitoires.

Les mesures transitoires en bref

Conditions d'ouverture du droit :

Fonctionnaire parent d'au moins 3 enfants ayant accompli 15 ans de services effectifs et interrompu ou réduit (*) son activité pour chacun des enfants :

• Si ces conditions sont remplies au 31 décembre 2011 :

départ anticipé toujours possible mais avec la règle du calcul de droit commun : application de la décote par référence à l'année de naissance de l'agent : les conditions financières ne sont plus aussi avantageuses qu'avant cette réforme.

• Si dépôt du dossier avant le 1er janvier 2011 pour un départ au plus tard le 1er juillet 2011 :

- règle de calcul actuelle (avant l'entrée en vigueur de cette loi).

Exemples :

- si les conditions sont réunies avant 2004 = taux de 2 % sans décote
- si les conditions sont réunies en 2004 ou 2005 = taux de l'année considérée sans décote
- si les conditions sont réunies à partir de 2006 = taux de l'année considérée avec application de la décote.

Fonctionnaires nés avant le 1er janvier 1956 : pas concerné par la réforme – départ possible sans condition de délai avec la règle de calcul actuelle (avant l'entrée en vigueur de cette loi).



Pour estimer le montant de sa retraite : les simulateurs de calcul

Les nouveaux simulateurs de calcul du ministère de la fonction publique ne sont pas encore opérationnels. Vous trouverez des simulateurs sur notre site dès que possible.

Autres dispositions

Certains aménagements du projet de loi sont à mettre au compte de la mobilisation, des interventions de la FSU, de celles des collègues, informés par nos soins. Pour autant, ils ne règlent qu'une partie du dossier. En poussant hors de l'activité professionnelle des milliers de femmes, le projet les pénalise et fragilise particulièrement les missions sociales, de l'éducation et de la santé. La date butoir du 30 juin 2011 pour le départ en retraite hypothèque la préparation de la rentrée 2011. Attention, la retraite est une décision irréversible. La diminution du taux de pension peut dans certains cas être compensée par un traitement de référence plus élevé. Il convient d'attirer l'attention des collègues sur ces éléments ; il n'est pas nécessairement approprié de conseiller à des collègues jeunes de prendre leur retraite!

Attention à l'article 53

Il prévoit que les périodes de services accomplis comme non titulaire, même validées, seront écartées des services pris en compte pour avoir le droit à une pension de la Fonction publique.

A partir du 1er janvier 2011, la durée de ces services serait réduite à 2 ans par décret. Le texte adopté permet de faire une demande avec deux années de stagiaire ou titulaire d'ici le 1er juillet 2011.

Mesures sur les bonifications de service

- Les bonifications, sauf les bonifications pour enfants, ne sont accordées qu'après 15 ans de service ; elles sont écartées de la durée d'assurance pour le déclenchement de la surcote.
- La condition d'interruption de l'activité pour l'attribution de la bonification pour enfants nés avant 2004 serait élargie par décret à la réduction de l'activité.

Suppression de la validation des services de non titulaires

Pour tous ceux qui seront titularisés à compter du 1er janvier 2013.

Suppression de la Cessation progressive d'activité

Le texte de loi abroge l'ordonnance créant la CPA dès la publication de la loi.

Les agents en CPA le demeurent sauf s'ils veulent en sortir – délai de prévenance de 3 mois.

Cesser son activité en fin de mois.

Ce sera impératif à partir de juillet 2011. En effet, l'article 46 précise que la pension est versée à la fin du mois suivant la cessation d'activité. Le traitement sera interrompu le jour de la cessation d'activité. Cet article met fin au « traitement continué ». Exception en cas de retraite pour invalidité ou limite d'âge où la pension est versée dès le premier jour de la retraite.

Exemple : retraite pour ancienneté d'âge et de services le 3 septembre 2011. Radiation le 3 septembre – dernier jour travaillé le 2 septembre 2011 - perception du traitement pour les 2 jours d'activité de ce mois, fin septembre – la pension sera versée fin octobre.

L'agent qui part à la retraite un 1er de mois, perçoit la pension à la fin de ce mois.

Seuls les agents qui sont admis à la retraite par limite d'âge ou pour invalidité perçoivent leur pension à compter du jour de la cessation d'activité.

Exemple : admission à la retraite pour invalidité le 20 septembre 2011 (fin de ses droits à CLD) – Radiation le 20 septembre : Traitement perçu pour 19 jours d'activité – Pension due à compter du 20 septembre.

De nombreux rapports à venir

Le texte voté prévoit l'élaboration de rapports sur de nombreux dossiers, notamment :

- Avant le 31 mars 2018, sur l'équilibre financier des régimes de retraite ; sur la base de ce rapport, le gouvernement consulte le comité de pilotage sur un projet de réforme.
- Au premier semestre 2013, le comité de pilotage organise une « réflexion nationale sur les objectifs et les caractéristiques d'une réforme systémique » et les « conditions d'un régime universel par points ou en comptes notionnels ».
- Avant le 30 septembre 2011, un rapport sur la création d'une caisse de retraite de l'Etat.
- Avant le 31 mars 2011, sur les bonifications du code des pensions (article L12).
- Avant le 1er octobre 2011, sur la situation des polypensionnés.
- Avant le 1er juillet 2011, évaluation de la procédure de reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Comité de pilotage

« Lorsque le comité considère qu'il existe un risque sérieux que la pérennité financière ne soit pas assurée, il propose au gouvernement et au Parlement les mesures de redressement qu'il estime nécessaires ». « Pas un sou de plus » : Eric Woerth a annoncé la volonté gouvernementale d'afficher le compte d'affectation spécial des pensions en déficit. C'est l'annonce de nouvelles régressions au fil des lois de finances. La composition du comité de pilotage ne prévoit que les organisations représentatives au plan interprofessionnel au contraire du COR dans lequel la FSU est représentée.

Cette note ne traite pas des mesures de « compensation de la pénibilité » prévues pour les assurés du régime général, ni de la facilitation de l'épargne retraite.

Régimes par points, comptes notionnels...

Les mirages d'une retraite à la « carte »

Comptes notionnels et régimes par points

Ces deux systèmes s'apparentent sur plusieurs points : ce sont des régimes essentiellement contributifs qui reposent sur le principe de neutralité actuarielle : la valeur de la pension servie correspond aux montants des cotisations accumulées et revalorisées durant la vie active.

A la différence des régimes en annuités, ce sont des régimes à cotisations définies : on sait ce qu'on cotise mais on ignore les droits qui seront liquidés. La différence principale entre ces deux systèmes est le mode de « pilotage ».

Les régimes en comptes notionnels (Italie, Suède), sont censés s'autoréguler à long terme en prenant l'allongement de l'espérance de vie en compte dans la formule de calcul des pensions ; le niveau de la pension résulte du montant des cotisations versées tout au long de la vie professionnelle. Le compte individuel de l'assuré est alimenté par des cotisations salariales et employeur versées mais ces fonds ne sont pas capitalisés (placés sur les marchés financiers). Le régime continue de fonctionner en répartition, les cotisations effectivement versées servent à financer les retraites de l'année en cours. C'est pourquoi on parle de capital « virtuel ».

Lors de la liquidation, ce capital est transformé en rente, selon un coefficient de conversion qui prend en compte l'âge de départ, l'espérance de vie de la génération à cet âge et le taux d'actualisation des pensions. Aucun système en comptes notionnels existant ne prend en compte les inégalités d'espérance de vie entre catégories socioprofessionnelles ou entre hommes et femmes.

Dans les régimes en points, les valeurs d'achat et de service du point déterminent les droits. Pour un euro de cotisation versée une année n , un salarié acquiert une rente viagère qui lui sera servie au moment de sa retraite, mais le montant de cette rente est déterminé à partir de cette date de retraite par la valeur de service du point qui évolue tous les ans. Le pilotage est effectué par les gestionnaires du régime qui ajustent les valeurs d'achat et de service en fonction de l'évolution de la situation démographique et économique.

Des systèmes individualisés pour des retraites à la baisse

Certains pensaient avoir trouvé la solution miracle : il suffisait de changer de système pour résoudre les problèmes de financement. Esquivant le débat démocratique, ils voyaient dans la technique des régimes en points ou en comptes notionnels, la réforme « big bang » permettant l'ajustement automatique des prestations. Pouvait-on rêver mieux qu'un système qui se refusant à aborder la question d'un financement collectif et solidaire conduirait à une

baisse généralisée du niveau des pensions en permettant de se dégager de toute responsabilité politique ?

A la demande du Parlement, le COR a ainsi étudié les possibilités techniques d'une réforme en profondeur de tous les régimes de base, faisant évoluer ceux-ci vers un régime en points ou en comptes notionnels. Si, techniquement, tout est envisageable, le COR rappelle que les choix relatifs à l'architecture du système et aux objectifs que l'on souhaite atteindre sont d'abord des choix politiques.

Sans surprise le COR conclut également qu'aucune technique ne règle à elle seule les problèmes de financement.

Quelles que soient l'architecture du système ou la technique, il convient d'abord d'observer que les dernières réformes en Europe en accentuant le caractère contributif des systèmes de retraite, ont conduit à affaiblir le niveau des pensions publiques et à accroître les inégalités. Pour répondre à cette baisse du niveau des pensions, les salariés sont incités à épargner davantage... sans qu'on s'interroge plus avant sur les avantages fiscaux qui accompagnent cette incitation et représentent une charge supplémentaire pour la collectivité.

Pour la FSU, le passage à un régime par points ou en comptes notionnels aurait pour principale conséquence d'individualiser les droits, rendant le système dans son ensemble plus contributif en mimant un mécanisme proche de la capitalisation. Ces deux régimes font disparaître les références collectives à un âge de départ ou à une durée de cotisation. Notre système de retraite serait ainsi dégagé de

toute obligation en matière de taux de remplacement et de niveau de vie des retraités,

chaque individu étant renvoyé à sa responsabilité individuelle pour construire sa retraite. Or tout le monde sait que la question du choix est fictive. Les choix individuels sont contraints par des situations inégales d'emploi, de pénibilité du travail et de revenus, ce qui accroît les inégalités de retraites.

A l'inverse, les régimes en annuités tels que nous les connaissons, avec leurs imperfections, ont au moins une qualité. Avec des modalités propres prenant en compte la diversité des carrières, ils ont un objectif commun, parfaitement lisible : assurer un revenu de remplacement à la cessation d'activité. Ce qui fait de la retraite à la fois un élément du contrat salarial, un élément du pacte social entre les générations et au sein d'une même génération en opérant des redistributions tenant compte des inégalités et des aléas de la carrière.

La FSU lors de son dernier congrès, a fait le choix de s'opposer à une réforme systémique qui instaurerait une plus grande « insécurité sociale » pour les salariés. Cela remettrait en cause de fait le droit à la retraite pour tous, à un âge donné, en renvoyant chacun à sa situation individuelle. Elle ferait reposer sur les salariés seuls la responsabilité de devoir travailler plus longtemps pour compenser la réduction des droits à pension.

Le COR rappelle que les choix relatifs à l'architecture du système et aux objectifs que l'on souhaite atteindre sont d'abord des choix politiques.

D'autres solutions sont possibles

En matière de retraites, contre-vérités proférées et fausses solutions sont avancées depuis près de vingt ans. Choc démographique, catastrophe des régimes de retraite par répartition et travailler plus longtemps se mêlent dans un discours aussi mystificateur qu'inefficace.

Y a-t-il un choc démographique ? Non, a répondu à plusieurs reprises le Conseil d'orientation des retraites (COR) dont les conclusions sont sciemment travesties.

Ainsi, la France connaît un allongement de l'espérance de vie, heureuse nouvelle, et une fécondité qui la place juste au niveau du seuil de renouvellement des générations. Le COR a également établi, sans que cela soit contesté, que l'aggravation des déficits des comptes sociaux était essentiellement due à la crise financière et non pas à l'évolution démographique : en 2006, le déficit de l'ensemble du système de retraite était de 2,2 milliards d'euros ; en 2008, il atteignait 10,9 milliards et il devrait être de 32,2 milliards en 2010. La démographie n'exerce son influence qu'à moyen et long terme, et pas dans une accélération foudroyante en quelques mois.

N'y a-t-il qu'une seule solution ? Oui, a répondu le gouvernement après avoir écarté sans examen les autres. "Répondre à un déséquilibre démographique par des solutions démographiques." Elle vaut ce que vaut le diagnostic : erreur magistrale. Le gouvernement s'engage à "écarter toute solution qui baisserait le niveau de vie des Français ou augmenterait le chômage". Or, obliger les salariés à travailler plus longtemps (recul de l'âge légal de la retraite, augmentation de la durée de cotisation) entraîne obligatoirement une baisse du niveau des pensions sans qu'il soit nécessaire de l'annoncer. Nous le savions depuis les réformes de 1993 et de 2003.

Quand la situation économique reste et restera marquée par un chômage très élevé, l'engagement à "écarter toute solution qui baisserait le niveau de vie des Français ou augmenterait le chômage" est un faux-semblant : le travail forcé des seniors se substituera à l'emploi des jeunes en l'absence de création d'emplois en nombre suffisant, et ce surtout en accroissant la durée individuelle du travail. Les uns travailleront plus. Les autres, jeunes, femmes, sans qualification, quinquas, erreront du chômage à la précarité dans un aller-retour incessant. Ce ne sont pas les velléités de tenir compte de la pénibilité de ceux qui auront déjà été brisés par une longue vie de travail qui atténueront la violence du capitalisme néolibéral exigeant toujours plus de productivité et de rentabilité.

La promesse de créer "une contribution supplémentaire de solidarité sur les hauts revenus et les revenus du capital sans restitution au titre du bouclier fiscal" sauvera-t-elle l'ensemble ? Rien n'est moins sûr. On nous annonce une contribution pouvant aller jusqu'à quelques milliards

d'euros, alors que le gouvernement n'arrête pas d'apeurer la population avec des déficits de l'ordre de 100 milliards en 2050.

Ce sont des mesures d'une autre ampleur qu'il faut prendre pour développer notre système de retraite par répartition, notamment en réorientant les politiques économiques qui privilégient la finance au détriment de l'emploi, de la formation et des salaires et qui sont au coeur du financement des retraites : **un million d'emplois en plus, c'est déjà 5 milliards d'euros de recettes supplémentaires.**

Il y a aussi des marges d'action importantes en favorisant un plus fort taux d'emploi des femmes, la France se situant au 15e rang de l'Union européenne. La répartition des revenus dans notre pays a, depuis un quart de siècle, tourné à l'avantage décisif des actionnaires et des très hauts salariés managers. Une simple application du taux de cotisation patronale aux dividendes distribués comblerait immédiatement tout le déficit actuel de la Caisse nationale d'assurance-vieillesse.

L'argument éculé de la perte de compétitivité est ici fallacieux, puisqu'il s'agirait de n'amputer que les dividendes nets reçus par les actionnaires et non les capacités d'investissement des entreprises, et parce que cela ne renchérirait pas les coûts de production. La retraite à 60 ans à taux plein peut être garantie à tous les salariés si de tels choix politiques sont faits aujourd'hui.

Le projet d'une réforme systémique prochaine pour aller vers un système "par points" ou "par comptes notionnels" piétine les conclusions du rapport du COR de janvier qui a montré le risque d'individualisation exacerbée d'une telle réforme et l'incapacité de tels systèmes à surmonter un choc démographique ou économique.

Deux conclusions s'imposent

- la crise financière surdétermine la frénésie avec laquelle tous les gouvernements du monde s'acharnent à imposer des plans d'austérité dont les salariés et les retraités font aujourd'hui les frais, tandis que les tenants de la finance se refont une santé sur le compte des budgets publics ou grâce aux garanties accordées par les Etats.

- la volonté de faire travailler toujours davantage manifeste le refus de reconsidérer la place du travail dans notre société, le refus aussi d'apprécier l'immense contribution des personnes retraitées, en termes de lien social et de création de services utiles à la société. Bref, l'obstination à promouvoir une société engagée dans un cycle productiviste sans fin.

A l'opposé de la valeur pour l'actionnaire et du "travailler plus pour vivre moins", il faut une juste répartition des richesses, la réduction des inégalités, le partage du travail et une redéfinition des finalités de l'activité économique.

