

MEMO SUR LES RETRAITES

Quelles sont les nouvelles mesures demandées par le patronat depuis la réunion de Juin 2015 ?

■ Où en sommes-nous aujourd'hui sur cette question de la retraite ?

Les salariés du « privé » dont nous faisons partie sont confrontés à une réforme perpétuelle de leur système de retraite. Ces réformes proviennent en partie de constats du COR (Comité d'orientation des retraites) qui étudie la corrélation entre les sommes mises de côté pour les payer et celles engagées en fonction de l'évolution de la population concernée. Mais aussi de la volonté politique du MEDEF de repousser l'âge légal de départ à la retraite et les conditions qui y sont associées afin d'amoindrir ce « salaire différé » et créer les conditions favorables à une retraite individualisée par capitalisation.

Quel est l'âge légal actuel de départ en retraite ?

Aujourd'hui, l'âge à partir duquel il est possible de demander le versement de sa retraite est fixé à **62 ans** pour tous les assurés nés en **1955 et après**. (dispositif biseauté pour ceux nés avant cette date : ex : 1954 = 61 ans et 7 mois...). Si vous souhaitez partir en retraite « à taux plein » (RTP), entre 62 et 67 ans, il faut associer à cet âge limite, un nombre défini de trimestres cotisés et validés par les caisses de retraite. Après 67 ans, vous pourrez percevoir la RTP quel que soit votre durée de cotisation.

Nombre de trimestres requis pour avoir le RTP	
1949 à 1954	Entre 161 et 165
1955, 1956, 1957	166
1958, 1959, 1960	167
1961, 1962, 1963	168
1964, 1965, 1966	169
1967, 1968, 1969	170
1970, 1971, 1972	171
A partir de 1973	172

Il existe bon nombre de cas particuliers dont nous ne pouvons aborder ici toutes les conditions (ex : si vous avez commencé à travailler avant 20 ans, vous pouvez demander le versement d'une RTP avant 62 ans sous certaines conditions, ou le cas de la retraite progressive où vous pouvez partir à compter de 60 ans...)

Quels sont les périodes de travail prises en compte ?

Nombre de trimestres : il concerne l'ensemble de la carrière d'un salarié, c'est-à-dire toutes les périodes durant lesquelles il a été affilié à un régime de retraite. Ces données vous sont communiquées après 50 ans, dans un décompte reprenant tous vos employeurs successifs et les éléments qu'ils ont déclarés. Ces périodes ne sont pas décomptées de date à date mais à partir de cotisations prélevées sur votre salaire.

Il est possible de « racheter des trimestres » pour majorer artificiellement votre durée d'assurance (durée des études supérieures, années civiles incomplètes...) si vous souhaitez partir avant 67 ans en RTP.

Comment se compose « le revenu de remplacement » ?

Il est composé, en dehors d'assurances privées personnelles extérieures aux prélèvements de l'employeur, par :

- La retraite de base de la sécurité sociale
- Une pension du régime complémentaire des salariés (ARRCO) et
- Une pension du régime complémentaire des cadres (AGIRC)

La retraite de base se calcule à partir d'un salaire annuel moyen (SAM = Salaires bruts soumis à cotisation des 25 meilleures années validées/25), un taux de retraite (T entre 37,5 et 50 % selon le nombre de trimestres et l'âge de départ en retraite) et une durée d'assurance dans le régime général des salariés (DARGS) pondérée par une décote (1,5 % par trimestre manquant) :

$\text{Revenu d'Inactivité (retraite)} = \text{SAM} \times \text{T} \times (\text{DARGS} / \text{Durée de référence pour avoir la RTP})$

■ Qu'est-ce qui est train de changer depuis le début de l'été 2015 (réunion du 22/06/15) et qui pourrait prendre effet en janvier 2019 ?

Le MEDEF, la CGPME et l'UPA, organisations syndicales du patronat, toujours à la pointe du progrès social et de l'empathie pour les salariés qui font leurs richesses, ont proposé aux autres partenaires sociaux :

Pour faire face aux dépenses des caisses complémentaires qui verraient leurs réserves disparaître :

- en 2018 pour les caisses cadres réunies dans l'AGIRC et
- en 2027 pour les caisses ARRCO,

le MEDEF a voulu imposer une décote viagère (qui dure pendant toute la retraite) dépendante de l'âge de départ en retraite (- 40 % pour un départ à 62 ans, - 30 % pour 63 ans..) pour atteindre 0 % de décote à 65 ans et refus d'une augmentation de la cotisation patronale. Sous la pression, il propose un abattement, non viager qui évolue selon l'âge de départ à la retraite et à chaque évolution de l'âge du retraité pour atteindre une décote nulle à 65 ans et toujours en refusant une augmentation des cotisations.

Dernière minute : une OS propose une décote uniforme (- 4%) durant les deux premières années de retraite, quel que soit l'âge de départ du salarié.

■ Et le CEA dans tout cela ?

Le CEA et ses salariés dépendants des régimes et caisse de retraite des salariés du privé doivent composer entre les modifications des dispositions légales qui y sont liées et les accords d'entreprises négociés avec les syndicats. Et le point compliqué est la mise en œuvre des accords de départ en CAA* tels que revus par l'accord du 16/07/09. Pendant cette période, le salarié reste un salarié CEA qui cotise pour lui auprès des caisses de régime général et complémentaires au niveau de son salaire d'activité.

Aujourd'hui, la date de départ en CAA pour un salarié ayant acquis des droits au titre des régimes postés, NIG 119, NIG 400, se calcule par rapport à son âge de départ en retraite et à sa capacité de partir « à taux plein ». Autrement dit, ce qui déclenche le planning rétro actif est sa date d'obtention de la RTP calculée à l'aide de ses trimestres validés (ou validés + ceux rachetés) au moment de son départ réel en retraite.

■ Pourquoi le CEA communique-t-il au sujet des retraites et des complémentaires actuellement ?

Si aucun rapport de force ne se crée, les mesures « imposées » par le patronat prendraient effet au 01/01/19. Le CEA, au niveau de sa CEE*, fait des prévisions d'emploi dans la GPEC*.

Si les mesures proposées (et imposées) par le patronat se concrétisent, avec un effectif global fixé par les ministères, le CEA risque de voir les départs liés au volontariat basé sur le régime de retraite actuel se tarir et bloquer sa GPEC correspondant à de réels besoins de techniciens, chercheurs et cadres pour assumer ses nouvelles missions. Sauf à prendre en considération que la notion de temps plein ne s'applique qu'à la retraite sécurité sociale, les abattements pour les retraites complémentaires n'étant que temporels, puisqu'à 65 ans elles seront sans abattement. Les textes des accords CEA sont ambigus sur le sujet et demanderont une négociation pour prendre en compte ce qui sortira des négociations nationales ou de la loi si les partenaires sociaux ne se sont pas mis d'accord sur le sujet.

■ Et la retraite progressive ?

- Il faut avoir au minimum atteint l'âge légal de départ à la retraite moins deux ans, sans toutefois pouvoir être inférieur à 60 ans.
- Réunir une durée d'assurance et de périodes équivalentes « à 150 trimestres au régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires »
- La fraction de pension servie est égale à la différence en 100 % et la quotité de travail à temps partiel par rapport à la durée du travail à temps complet dans l'entreprise.
- Alignement des règles de retraite complémentaire sur celles applicables au régime général.

En vigueur au CEA

- La durée maximum : 5 ans
- Une formule de travail unique à mi-temps
- La rémunération liée à l'activité à mi-temps est majorée d'une indemnité mensuelle égale à 10 % du salaire d'activité mi-temps.

*CAA Cessation anticipée d'activité

*CEE Commission économique et de l'emploi

*GPEC Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences