

# Dix mots-clés pour comprendre les retraites

## Régime universel par points : un régime unique au rabais

« Chaque euro cotisé donnera droit au même nombre de points. » Mais les chômeurs, entre deux contrats courts, et les salariés à temps partiel (85% de femmes) resteront pénalisés puisqu'ils cotisent moins. Le système par points ne ferait donc qu'entériner les inégalités dues à la précarité et au manque d'emplois. Il dégraderait par ailleurs les droits des carrières pleines en supprimant le calcul des pensions sur les vingt-cinq meilleures années dans le privé et les six derniers mois dans le public. Sous couvert d'équité, on nivellerait par le bas.

E. S.



## Capitalisation : la menace est là

Dans un système par capitalisation, chaque actif doit constituer son épargne-retraite auprès d'un fonds de pension privé qui la place sur le marché financier et la restitue au salarié sous forme de rente ou de capital au moment de son départ à la retraite. Le montant dépend donc de l'état du marché. En ne garantissant pas une retraite satisfaisante, le système par points pousserait les salariés en mesure de le faire à se constituer une épargne individuelle. Les banques et les compagnies d'assurance privées ont déjà fait savoir qu'elles s'y prépareraient.

E. S.

## Âge pivot : l'offensive perfide contre l'âge légal

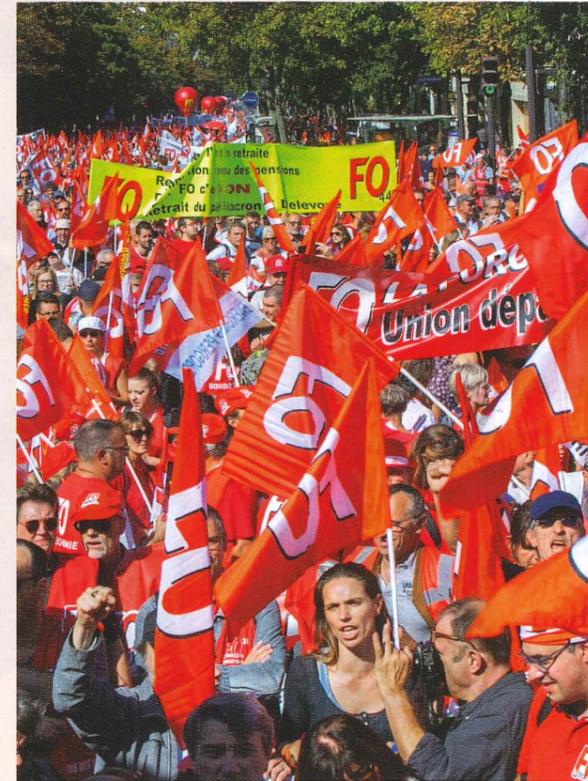
Selon le Premier ministre, mettre en place un âge pivot pour la retraite serait « un élément de solution ». Par ce système, nommé aussi âge d'équilibre, l'âge minimum légal de départ en retraite demeurerait à 62 ans mais un malus, ou décote, serait infligé à ceux pouvant partir à cet âge. Ils ne percevraient leur retraite à taux plein qu'en atteignant l'âge pivot ou « âge minimum du taux plein », comme le nomme le COR. La fixation de cet âge pivot est pour le moins floue, certains suggérant déjà 63 ans, 63,5 ans, 64, 65...

V. F.

## Répartition : de la cotisation au point

Un système de retraite par répartition fondé sur la solidarité intergénérationnelle consiste à répartir les cotisations des salariés actifs et de leurs employeurs (salaire différé) entre tous les retraités. Les critères du système actuel, négociés entre syndicats et employeurs, permettent aux actifs de savoir ce à quoi ils auront droit au moment de partir en retraite. Dans un système par points, la valeur de ceux-ci pouvant varier en fonction de la conjoncture économique, le montant de la pension future ne serait plus garanti.

E. S.



© F. BLANC

## Valeur du point : la grande inconnue

Dix euros cotisés donneraient droit à un point (valeur d'achat) et un point pourrait valoir 0,55 euro, « au démarrage de la réforme », indique le rapport de M. Delevoye. Cette valeur de service a été fixée « en l'état des hypothèses actuelles » (une hausse de la productivité de 1,3% par an). Elle pourrait donc baisser. Sa revalorisation dépendrait des finances du système, sachant qu'en la matière la Caisse nationale de retraite devra respecter la trajectoire des dépenses publiques définie par les lois de finances.

E. S.

## Pénibilité : une notion à développer

Évoquer la « pénibilité » au travail « donnerait le sentiment que le travail, ça serait pénible », estime l'exécutif. La réalité de la pénibilité (contraintes physiques, rythmes, environnements...) de certains emplois existe cependant, reconnue par le Code du travail et traitée via les CHSCT, la santé au travail, les accords de branche... Et FO revendique d'ailleurs, « dans le cadre du système actuel et de ses régimes, le maintien des dispositions de départ anticipé prenant en compte la pénibilité du travail et leur application à celles et ceux qui en sont écartés ».

V. F.

## Catégorie active : du plomb dans l'aile depuis 2010

Elle s'applique à certains fonctionnaires dont l'emploi présente un « risque particulier ou des fatigues exceptionnelles ». Sont concernés : des policiers, éducateurs, infirmiers spécialisés, contrôleurs aériens, égoutiers, postiers... De tels emplois ouvrent droit à des bonifications pour la retraite et, en fonction de conditions de durée d'exercice, à un départ anticipé. Toutefois, la réforme de 2010, contestée par FO, a fait reculer de deux ans l'âge légal de départ à la retraite. Ainsi, les agents en service actif ne peuvent pas partir avant 52 ou 57 ans.

V. F.

## Taux de liquidation : le taux plein liquidé

Aujourd'hui, pouvoir partir en retraite avec une pension à taux plein dépend du nombre de trimestres de cotisation validés. Un trimestre est validé dès lors que le salarié a travaillé au moins l'équivalent d'un mois au Smic. Dans le nouveau système, des points seraient acquis dès la première heure travaillée. Mais sur un trimestre, celui qui n'aurait travaillé qu'un seul mois verrait son capital de points amputé des deux tiers. De plus, le niveau de la pension restera de toutes les façons dépendant de la valeur du point.

E. S.

## Régimes spéciaux : l'histoire remise en cause

Le gouvernement voudrait la suppression des quarante-deux régimes spéciaux, lesquels traduisent cependant, dans le cadre de la retraite, le statut professionnel spécial de métiers (agents SNCF, gaziers, électriciens, marins...) qui imposent par exemple aux travailleurs des rythmes de vie hors du commun. Par la seule vision comptable, s'insurge FO, la reconnaissance historique de ces spécificités est remise en cause, cela dans le but d'aller « vers un régime unique qui serait alors sous l'autorité de l'État, donc des gouvernements ».

V. F.

## Clause du grand-père : la feinte qui ne trompe personne

Cette clause d'antériorité consiste à maintenir les droits déjà acquis par certains avant une date X, par exemple à l'entrée en vigueur d'une réforme des retraites. Celle-ci concernerait donc les seuls nouveaux entrants sur le marché du travail. L'exécutif, cherchant à calmer les mécontentements, semblait approuver ce principe. Néanmoins, la réforme s'appliquerait toujours. Or, indique FO, « évoquer cette clause laisse immédiatement à penser que la situation qui en résultera sera moins favorable que la situation actuelle ».

V. F.