La retraite à points : une loterie

Dans un régime en points, les pensions sont fonction des sommes cotisées sur l'intégralité de la carrière. Les cotisations sont converties en fonction de la **valeur d'achat du point** qui est revalorisée chaque année. Les mauvaises années ne sont pas « neutralisées » comme dans les régimes par annuités.

Montant de la pension annuelle
=
total des points acquis × valeur de service

La valeur de service du point permet de calculer la pension annuelle. Elle est modifiée chaque année. **Le montant de la pension n'est connu qu'à la date de liquidation.**
Si on liquide ses droits avant un âge de référence, un **coefficient de minoration** est appliqué, réduisant le montant de la pension. En cas de liquidation tardive, un **coefficient majorant** peut augmenter la pension (4 % à 5 % par année).
Ces coefficients sont les équivalents de la décote et de la surcote dans les régimes en annuités.
Les pensions sont revalorisées chaque année, soit de la valeur de service du point, soit d'un coefficient de revalorisation spécifique.
Le taux de rendement immédiat (TRI), permet de calculer le taux de remplacement du salaire moyen de carrière par la pension :
TRI de 5 % × cotisation de 28 % × 40 années = 56 % de taux de remplacement soit 1 120 € pour 2000 € sur 40 ans.

Un exemple de régime en points : l'Arrco

L'Arrco gère le régime de retraite complémentaire obligatoire des salariés cadres (gérés également par l'Agirc) et non-cadres.
Les accords successifs augmentant la valeur d'achat (16,7226 € en 2018) **et baissant la valeur de service** (1,2588 € en 2018) **ont abouti à une baisse des retraites servies.**
Seule une partie des cotisations versées permet d'acquérir des points :
Sur 1 000 euros de salaire brut versés, il est prélevé au titre de la retraite complémentaire 100,20 euros (cotisation + CEG), mais seuls 62 euros permettent d'acquérir des points.
Le taux d'appel augmente les cotisations sans donner de points ni augmenter les droits futurs : pour les salaires jusqu'à 3 337 euros mensuels, les cotisations sont « appelées » à 127 %, soit un taux de prélèvement de 7,53 %, mais **seuls 6,20 % ouvrent des droits.**
Il est aussi appliqué une **contribution d'équilibre générale (CEG)** au taux de 2,15 % destinée à assurer l'équilibre financier du régime, et qui ne permet pas d'acquérir de points.
Le TRI est de 7,53 %, mais, il est de 5,93 % après taux d'appel et de 4,66 % avec la CEG.

Conclusion : Le passage dans un système à points intégral, c'est le saut dans l'inconnu !

Pas de hasard pour ma retraite

La réforme des retraites : un enjeu de société

Le projet de loi réformant le système de retraites sera présenté en 2019. Cette réforme résulte des décisions libérales de l'Union européenne de réduire les dépenses publiques et la part du PIB consacrée aux pensions, mais aussi des exigences patronales de baisser les cotisations.

Le gouvernement avance des objectifs attrayants : le régime serait plus simple, plus juste, pour tous. Mais il évite toutes les questions essentielles : **quel sera le niveau de ma pension, et à quel âge je pourrai partir en retraite ?**

La raison est simple : **le gouvernement veut faire travailler les Français plus longtemps, et ouvrir un espace à la retraite par capitalisation.**
La CGT s'oppose à une réforme systémique basculant le système dans une autre logique.
Le système par annuité est le meilleur pour maintenir le niveau de vie à la retraite.

Nous avons donc lancé une campagne de formation, d'information et de communication, afin de construire le rapport de force pour combattre la réforme, mais aussi imposer des propositions pour garantir et faire progresser le système actuel de retraites.

La France dégage de plus en plus richesse et les Français ont de plus en plus de besoins – y compris en matière de retraites. L'équation est simple : partageons les richesses pour répondre aux besoins et augmentons le niveau de pension.

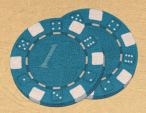
PAS DE HASARD POUR MA RETRAITE

JE VEUX SAVOIR QUAND ET AVEC COMBIEN JE PARTIRAI

la cgt

#maretraitenestpasuneloterie

http://www.cgt.fr/



La retraite, c'est fait pour s'arrêter de travailler

Le système de retraite français s'est construit dans cette logique, en faisant en sorte que la pension soit une part du salaire permettant de maintenir le niveau de vie à la retraite.

Notre système est à prestations définies : il est centré sur la garantie d'un taux de remplacement du salaire d'activité.

C'est un régime fondé sur la répartition : les cotisations, versées par les actifs au titre de l'assurance vieillesse, sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités. Ce système repose donc sur une forte solidarité entre générations.

Il est composé de régimes de base ou spéciaux en annuités : les droits à retraite sont calculés à partir de la durée accumulée (durée d'assurance) et du niveau des rémunérations d'activité (salaire de référence). Il existe également des régimes complémentaires en points, qui ont été instaurés du fait du caractère partiel de la retraite dans les régimes de base.

Les différents régimes liquident la pension de façons différentes compte tenu des modalités d'acquisition des droits qui sont propres aux travailleurs, selon qu'ils sont salariés du privé, agents publics, ou non-salariés. Mais les niveaux de pensions obtenus sont comparables à qualification et parcours équivalents. La seule vraie différence tient au fait que dans le secteur public, contrairement au secteur privé, la pénibilité est reconnue et prise en compte depuis longtemps.

Le système par annuités organise une redistribution vers les salariés précaires, ce qui serait moins le cas dans un système par points. Il permet de neutraliser les mauvaises années dans le calcul de la pension.

La solidarité est une part intégrante du système de retraite actuel. Financée par les cotisations, elle permet de répondre aux aléas du travail (emploi et rémunération), de la santé, du veuvage… C'est le contraire d'une allocation de charité ou d'assistance.

JE VEUX SAVOIR QUAND ET AVEC COMBIEN JE PARTIRAI

♠ ♥ ♣

Des propositions CGT pour améliorer les retraites pour toutes et tous

La CGT propose le droit à une retraite pour tous les salariés, dès l'âge de 60 ans, avec les moyens de vivre dignement.

Il faut un socle commun de garanties pour toutes et tous, auquel doit aboutir chaque régime, éventuellement par des modalités différentes adaptées aux types de carrières du secteur concerné.

Ce socle, commun à toutes et tous, repose sur des garanties essentielles :

- garantir la possibilité d'un départ à 60 ans à taux plein ;
- assurer un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète et suppression de la décote ;
- élever le minimum de pension nette au niveau du Smic net pour une carrière complète ;
- indexer les pensions sur l'évolution des salaires et non pas sur les prix ;
- reconnaître la pénibilité par une politique de prévention et de réparation : amélioration des fins de carrières (par exemple temps partiel) et départs anticipés (un trimestre en moins par année d'exposition) et dans des conditions permettant réellement de les prendre ;
- une politique volontariste d'égalité salariale femmes-hommes, améliorant la retraite des femmes et abondant les ressources des régimes ;
- amélioration de la reconnaissance et de la prise en compte du handicap pour les droits à retraite, âge et montant.

Les cotisations sociales, qu'elles soient « salariales » ou « patronales », font partie du salaire. Toute exonération ou baisse des cotisations sociales constitue dès lors une baisse des salaires.

PAS DE HASARD POUR MA RETRAITE

♠ ♥ ♣

Le projet de réforme : imposer aux Français de travailler plus longtemps

Les mesures, réformes et accords successifs depuis la fin des années quatre-vingt ont programmé une redoutable baisse du niveau des pensions. Elles ont introduit une part de doute chez beaucoup de Français envers notre système de retraite.

La réforme consiste à en finir avec un régime construit sur les cotisations sociales et à en rompre le lien avec le salaire. Derrière la « simplification » d'un « régime unique par points », il s'agit de mettre en place un mécanisme « contributif » plus facile à maîtriser d'un point de vue comptable. **Cela passe par la remise en cause les droits liés à la solidarité.**

Les droits dans le collimateur sont ceux liés à la solidarité des régimes de retraite : les minima de pension, les droits conjugaux et familiaux, les questions autour de l'assurance chômage, et aujourd'hui les arrêts maladies. **Les personnes les plus touchées par cette réforme seront les plus précaires.**

À mesure que le haut-commissaire à la réforme des retraites dévoile le projet, de nouveaux paramètres sont introduits, rendant la réforme de moins en moins lisible.

Ainsi, par l'instauration d'un « coefficient majorant », le montant de la pension serait fonction du nombre de points cumulés, mais également de l'âge auquel le salarié fait valoir ses droits : en repoussant l'âge de son départ, le salarié pourrait augmenter le montant de sa retraite.

Ce montant sera déterminé par l'espérance de vie moyenne de la génération à laquelle appartient chaque salarié : l'individu finance le montant de sa pension en réduisant son nombre d'années à passer en retraite.

C'est la découverte du montant de la pension qui condamnera nombre de salariés à travailler au-delà de 62 ans… à condition toutefois de ne pas se retrouver au chômage, et d'être en capacité de continuer à exercer un emploi.

VOUS NE CONNAÎTREZ VOS GAINS QU'À 62 ANS

♠ ♥ ♣