

# Bulletin du Comité de Liaison des Retraités

## Comité de liaison des retraités

Boite 29 - 80 rue de Montreuil 75011 PARIS

Tel : 01.44.64.64.44 - Fax : 01.43.48.96.16 E-

mail : [clr@solidairesfinancespubliques.org](mailto:clr@solidairesfinancespubliques.org)

EDITO DECEMBRE 2017

**Solidaires**  
SYNDICAT NATIONAL  
Finances  
Publiques

### L'année 2017 se termine ...

Cette année 2017 aura encore été une année difficile pour nous retraité-es...

Après la suppression de la demie part, la fiscalisation de la majoration de 10% pour enfants, nous pensions avoir mangé notre pain noir et attendions avec impatience la revalorisation de nos pensions.

Las ! Après trois années à nous serrer la ceinture, le gouvernement nous a royalement accordé un petit plus de 0,8% ! L'annonce d'une nouvelle année blanche pour 2018 est venue couronner le tout, puisque maintenant nous savons que la prochaine revalorisation de nos pensions ne prendra effet qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2019...

En 2017, la colère du peuple, actifs et retraités, s'est souvent fait entendre dans la rue lors des diverses manifestations d'autant que se profilait pour 2018, l'une des mesures phares du programme électoral du candidat Macron, « la refonte complète des régimes de retraites » fusionnant les 37 régimes de base différents en un régime unique. Autrement dit : la mort de tous les régimes spéciaux, dont celui de nos camarades fonctionnaires actifs qui aura, ne nous leurrions pas, un impact sur le montant de nos pensions actuelles !

Ah ! Ces  
retraité-es...il  
leur en faut  
toujours plus !

CSG + 1,7 %  
Revalo + 0,8 %



Certes le Père Noël ne nous a pas gâté-es cette année encore, mais peut-être a-t-il enfin entendu les milliers de voix, des jeunes et des anciens, puisque la mort de notre système de retraite ne se fera pas avant 5 à 10 ans comme l'a annoncé le porte-parole du gouvernement Benjamin Griveaux !

Alors au seuil de cette nouvelle année 2018, pour nous rappeler aux bons souvenirs de notre très cher Président et lui faire comprendre que nous n'accepterons jamais sa politique faite en faveur des plus riches au détriment des plus pauvres ... nous allons, toutes et tous, lui transmettre la carte de vœux jointe à cet envoi.

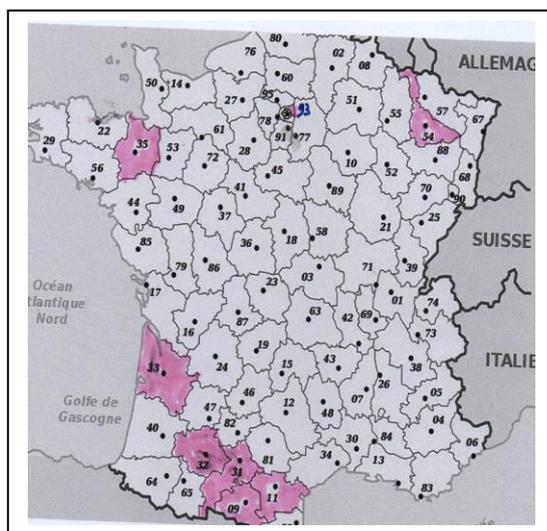
**Les membres du bureau du CLR, vous souhaitent, à toutes et à tous, de bonnes fêtes de fin d'année et souhaitent vous retrouver en pleine forme en 2018.**

## Huit Présidents de départements veulent expérimenter, dès janvier 2018, « un revenu de base ».

Souvenez-vous, « le revenu de base » était la mesure phare des propositions portées par Benoit Hamon pendant la campagne présidentielle.

Dès le mois de janvier 2017, le journal du Comité de Liaison des Retraités titrait « Le revenu universel ou revenu de base ... Késako ? ». Deux autres journaux consacraient des articles sur ce revenu de base, ô combien sujet à polémiques.

Aujourd'hui, et seulement quelques jours après que le président de la République Emmanuel MACRON ait affiché, lors du 100<sup>ème</sup> congrès des maires, sa volonté de réformer la Constitution pour assouplir « le droit à l'expérimentation », **huit présidents de départements socialistes** (Jean-Luc GLEYZE (Gironde), André VIOLA (Aude), Henri NAYROU (Ariège), Philippe MARTIN (Gers), Mathieu KLEIN (Meurthe-et-Moselle), Georges MERIC (Haute-Garonne), Jean-Luc CHENUT (Ille-et-Vilaine) et Stéphane TROUSSEL (Seine-Saint-Denis), le prennent au mot et **signent une tribune dans laquelle ils expliquent qu'ils souhaitent « tester le revenu de base dans leurs collectivités » pour éventuellement le généraliser.**



Soulignant les "limites" du revenu de solidarité active pour "vaincre la pauvreté, qui frappe encore des millions de personnes en France", les huit signataires-candidats veulent élaborer "un modèle robuste, crédible scientifiquement, audacieux socialement et soutenable financièrement grâce à des micro-simulations".

"Nous sommes les témoins, écrivent-ils, des profondes mutations qui affectent la société : l'intensification et la diversification de la précarité, l'éclatement du salariat, l'érosion des liens sociaux, et même la perte d'estime de soi. Nous voulons innover socialement et redonner du sens à un projet de société." S'appuyant sur leur implantation locale, ils demandent à expérimenter ce concept qui divise et resurgit régulièrement dans le débat.

**« Nous voulons passer de l'étude en laboratoire au test in vivo en portant un projet d'expérimentation au Parlement »,** ajoutent les élus.

Ainsi depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 la Finlande est le premier pays européen à expérimenter le revenu universel au niveau national sur deux mille personnes, âgées de 25 à 58 ans, tirées au sort, pour percevoir 560 euros par mois pendant deux ans. Cette somme remplace l'allocation chômage finlandaise. Le changement majeur introduit par cette expérimentation tient au fait que chaque personne peut accepter un travail et continuer à recevoir son revenu universel quel que soit le salaire perçu.

**Le CLR suivra de près cette expérimentation française qui devrait débuter dès janvier 2018, dans les huit départements cités**

## Architecture et financement des systèmes de retraite en Europe

Nos gouvernants, qu'ils soient de droite ou de gauche, s'évertuent à comparer le système de retraite français à ceux des plus importants pays d'Europe. Leurs conclusions sont pratiquement toujours identiques : il faut réformer notre système de retraite sinon nous allons dans le mur ... et bien sûr, les fonctionnaires sont mieux lotis que les salariés du secteur privé !

Alors, nous allons essayer, par le biais des journaux du Comité de Liaison des Retraités, de vous aider à y voir plus clair. Mais sachez d'abord qu'il existe trois façons de gérer la retraite par répartition :

- **par « annuités »** : c'est la technique utilisée en France pour la retraite de base dans le régime général (salariés du privé). Un salarié d'au moins 60 ans ayant cotisé pour la durée requise (41 ans en 2012) obtient le "taux plein" (50%), qui s'applique à son salaire moyen, calculé sur les 25 meilleures années.

- **par « points »** : c'est le système des retraites complémentaires. Des points sont accumulés durant la vie active grâce aux cotisations et le total est multiplié par une valeur définie du point, ajustable pour garantir l'équilibre du système.

- **en « Comptes notionnels »** : l'assuré accumule un "capital virtuel". La somme des cotisations versées est revalorisée chaque année en fonction du PIB ou de la masse salariale. Au départ à la retraite, un "coefficient" lui est appliqué pour le convertir en pension, tenant compte de l'espérance de vie de l'assuré.

Maintenant, imaginez pour l'Europe, des systèmes de retraite représentés comme des maisons à plusieurs niveaux, sachant que certains de ces niveaux n'existent pas dans tous les États.

**1<sup>er</sup> niveau - Les retraites « planchers »**. Tous les pays ont au moins un revenu minimum, qui peut prendre diverses formes : minimum social sous conditions de ressources (minimum vieillesse en France, *assegno sociale* en Italie, *GRAPA* en Belgique, etc.) ou pension universelle (liée à la résidence comme aux Pays-Bas).

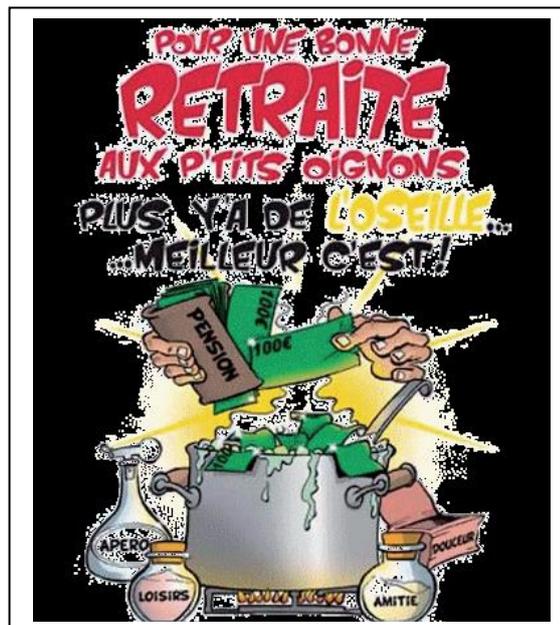
**2<sup>ème</sup> niveau - Les retraites collectives obligatoires**. En répartition sauf aux Pays-Bas (qui n'en disposent pas). Ce sont des régimes en annuités dans la plupart des pays, en points (Allemagne pour le principal régime de base du privé) ou en comptes notionnels (Italie, Suède). Deux grandes catégories parmi les pays étudiés par le COR :

**a) pays « multi-régimes publics »** : l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la France et l'Italie (ancien régime) où coexistent un régime *général* regroupant l'ensemble des salariés du secteur privé et un régime *particulier* pour les fonctionnaires. Les agriculteurs, les indépendants et les professions libérales peuvent être, selon les cas, intégrés au régime *général* ou avoir leur propre régime ou encore ne pas avoir de régimes spécifiques (certaines professions libérales en Allemagne par exemple). L'existence de ces régimes particuliers entraîne des différences entre les assurés en matière de règles de calcul de la pension mais aussi d'âge de départ à la retraite et de taux de cotisation (voir tableau ci-après) ;

**b) pays « mono-régime public »** : l'Italie (nouveau régime), le Royaume-Uni et la Suède où le système de retraite public y est identique pour tous les assurés, à quelques exceptions près (prise en charge par l'État d'une partie des cotisations des fonctionnaires britanniques par exemple).

**3<sup>ème</sup> niveau - Les retraites professionnelles**. En capitalisation, sauf en France où les régimes complémentaires (ARRCO, AGIRC, IRCANTEC, etc.) sont en répartition, même s'il existe aussi des régimes supplémentaires en France en capitalisation. Ces régimes ne sont pas toujours obligatoires (ils le sont souvent au niveau de branches d'activité), même s'ils couvrent plus de 90 % de la population active aux Pays-Bas et en Suède (50 % au Royaume-Uni, 25 % en Allemagne, 10 % en Italie, etc.). Ils sont surtout développés dans les pays « mono-régime public ».

**4<sup>ème</sup> niveau - Les retraites individuelles**. En capitalisation, *via* des dispositifs spécifiques : plans *Riester* en Allemagne, PERP en France, etc. Ces dispositifs sont surtout développés dans les pays « mono-régime public » et se développent dans les autres pays depuis les années 90.



## Différences public / privé dans certains systèmes de retraite multi-régimes (données SG - COR 2013)

		Ages d'ouverture des droits	Calcul des pensions	Cotisations
<p style="text-align: center;"><b>Allemagne</b></p> 	<b>Privé</b>	65 ans et deux mois (génération 1948) ; 67 ans à terme (génération 1964) ; ou à partir de 63 ans si 35 ans ou plus de durée d'assurance	Régime en points basé sur les 45 meilleures années de carrière – pas de pension minimale	18,9 % (9,45 % salariés ; 9,45 % employeurs)
	<b>Public</b>	Identiques au secteur privé, mais dérogations pour certains métiers (pompiers, services pénitenciers, etc.).	Régime en annuités - taux minimum de liquidation, de 35 % et taux maximum de liquidation (correspondant à 40 annuités) égal à 71,75 % du salaire de référence	Pas de cotisation apparente
<p style="text-align: center;"><b>Belgique</b></p> 	<b>Privé</b>	65 ans ; à partir de 60 ans selon la durée d'assurance pour la génération 1951 (65 ans ; à partir de 60 ans selon la durée d'assurance pour la génération 1958)	60 % du salaire moyen de la carrière pour une personne seule (75 % pour une personne en couple) pour une carrière de 45 ans	16,4 % (7,5 % salariés ; 8,9 % employeurs)
	<b>Public</b>	Identiques au secteur privé.	75 % de la rémunération moyenne des 10 dernières années d'activité pour une carrière de 45 ans	
<p style="text-align: center;"><b>Espagne</b></p> 	<b>Privé</b>	65 ans et 1 mois et 15 ans de durée d'assurance ; 65 ans si plus de 35 ans et 3 mois d'assurance (à terme 67 ans et 15 ans d'assurance – 65 ans si 38 ans et 6 mois d'assurance en 2027).	Taux de liquidation de 50 % du salaire de référence (moyenne des 25 dernières années) pour 15 années de cotisation (durée d'affiliation minimale pour avoir droit à une pension du régime) et croît ensuite jusqu'à atteindre 100 % pour 35 années de cotisation (37 ans à terme).	28,3 % (4,7 % salariés ; 23,6 % employeurs)
	<b>Public</b>	60 ans si 30 ou 35 ans ou plus de durée selon les administrations	Taux de liquidation évolue en fonction de la carrière, en moyenne de 1,4 % par année jusqu'à la huitième année d'ancienneté, de 2,3 % par année entre la huitième et la quinzième année puis de 3,4 % à partir de la seizième année pour atteindre un taux de liquidation de 100 % à partir de la trentecinquième année de cotisation. Le salaire de référence dépend du grade du fonctionnaire.	3,86 % des salaires bruts (salariés) ; pas de cotisation apparente
<p style="text-align: center;"><b>France</b></p> 	<b>Privé</b>	62 ans à partir de la génération née en 1955. 166 trimestres requis. Possibilité départ anticipé pour « carrière longue », handicapé, etc	Salaire annuel moyen des 25 meilleures années. Le taux plein est égal à 50 % de ce salaire moyen. Application d'une décote ou surcote (en fonction du nombre de trimestres requis)	0,40 % déplafonnée et 1,90 plafonnée pour le salarié. 6,90 % déplafonnée et 8,55 % plafonnée pour l'employeur.
	<b>Public</b>	Sédentaire : 62 ans à partir de la génération née en 1955. Limite d'âge 67 ans. 166 trimestres requis Actif : 57 ans à partir de la génération 1960. Limite d'âge 62 ans. Départ anticipé pour « carrière longue », etc	Conditions d'éligibilité : une durée minimum de 2 ans de services dans la fonction publique. Taux de liquidation taux plein (75 % du traitement indiciaire brut détenu au cours des 6 derniers mois). Décote ou surcote (idem ci-dessus)	10,9 % en 2017 pour les salariés. 74,28 % pour les employeurs en 2017.
<p style="text-align: center;"><b>Italie (ancien régime)</b></p> 	<b>Privé</b>	63 ans et 3 mois (en augmentation d'environ 1 an tous les 10 ans en fonction de l'espérance de vie) si la pension est équivalente ou supérieure à 2,8 fois le minimum vieillesse (âge d'ouverture + 4 ans si la pension est inférieure)	Régime en comptes notionnels : le montant des cotisations est revalorisé tous les ans (selon le taux moyen d'augmentation du PIB des 5 dernières années). Le montant de la pension est calculé en multipliant le montant des cotisations accumulées par un coefficient actuariel variable selon l'âge.	33 % (9,2 % salariés ; 23,8 % employeurs)
	<b>Public</b>	Identiques au secteur privé mais dérogations pour certains métiers (policiers, pompiers, etc.).		33 % (8,8 % salariés ; 24,2 % employeurs)