



VOS DROITS

Pour les salariés-es
du Commissariat à l'énergie atomique (CEA)

retraite

Si l'on considère des droits qui s'ouvriront autour de 2045 et que les droits actuels seront toujours en vigueur, la présentation des règles actuelles se suffit à elle-même. A l'inverse, si l'on considère que les droits actuels vont être balayés, personne n'est en mesure de dire ce qu'il en sera dans 30 ans et il serait par conséquent inutile de s'ap- pesantir sur ce que sont les règles actuelles. Nous considérons à la CGT, que les droits dans 30 ans résulteront des luttes et mobilisations qui jalonneront les années à venir. Dans ce cas, il devient important de bien situer les enjeux, et dans ce cadre, donner des éléments relatifs aux droits actuels.

Enjeux

La retraite, qui participe de l'ensemble de la protection sociale, fait l'objet depuis plusieurs années d'une offensive patronale et gouvernementale de grande envergure. Pour l'essentiel, l'objectif est de contenir, voire de réduire, ce que gouvernement et patronat considèrent comme un coût, évidemment trop élevé à leurs yeux. Pas étonnant lorsque l'on constate que le travail lui-même est considéré comme un coût.

Il est donc indispensable de contester une telle approche. Le travail n'est pas un coût, il est source de richesse (la seule dans l'économie « réelle »). Les retraites nécessitent un financement que les revenus du travail sont en mesure d'assurer, sans aucun risque de mettre en péril l'économie du pays et sa compétitivité. La seule condition est que patronat et gouvernement acceptent de revoir à la baisse les exigences actuelles de rentabilité au bénéfice des seuls actionnaires, en faveur d'un mieux-être social pour tous, c'est ce à quoi devront s'employer les luttes à venir. Le système de retraite après la réforme de 2010 * Loi du 9 novembre 2010 défini par les décrets n°2010-1734 du 30 décembre 2010.

La répartition

Le système de retraite actuel est un système par répartition. Les actifs actuels cotisent à la fois pour les retraités actuels et pour l'acquisition de leurs droits futurs. Elle permet d'établir une solidarité étroite entre les générations, pour autant qu'actifs et retraités s'opposent à toutes les réformes qui visent à l'amenuisement des droits futurs. Avant la mise en place des retraites par répartition à la Libération (après la fin de la seconde guerre mondiale), les retraites étaient constituées pour l'essentiel de la capitalisation.

Dans un régime par capitalisation, chaque salarié cotise pour lui-même en se constituant un capital qui lui est restitué lors de sa mise en retraite. Dans un tel système, outre l'incertitude qui lui est attachée (marchés financiers), il n'y a plus aucune place pour la solidarité, qu'elle soit entre générations ou au sein d'une même génération. Il faut retenir, ce que le patronat se garde bien de rappeler, que ce système par capitalisation s'était littéralement effondré, qu'il était totalement décredibilisé, ce qui a donc conduit à l'instauration de la répartition.

Les différents projets qui visent à une réforme du système tendent en fait à expurger des régimes toutes les mesures solidaires. Le patronat, en premier lieu, considère qu'il n'appartient pas au travail (aux cotisations) de financer la solidarité. Partant du principe que les ressources allouées ne peuvent augmenter et compte tenu de la démographie, tous ces projets conduisent à une diminution du montant des pensions. Pour l'ensemble de ces raisons, la CGT revendique le maintien de la répartition solidaire et conteste les réformes qui conduisent à une régression des droits futurs.

Prestations définies

Le régime général actuel est à prestations définies, c'est-à-dire que l'on peut connaître par avance quel sera le montant de la retraite à la liquidation (moment du départ) relativement au revenu d'activité.

A l'inverse, dans un système à cotisations définies (régime par capitalisation), on sait ce que l'on cotise, mais il y a trop d'incertitudes pour savoir ce qu'il en sera du capital finalement constitué et de la rente qui en découlera.

Dans les régimes complémentaires Agirc et Arrco,

le droit à la retraite dont le salarié fait l'acquisition en échange de ses cotisations au régime est matérialisé par des points. Les cadres et au CEA les non cadres classés N5 ou plus cotisent à l'Agirc pour acquérir des droits à la retraite sur la partie de leur salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale (38 040 euros pour l'année 2015). La CGT est favorable au maintien d'un régime à prestations définies, seul système donnant aux salariés une visibilité sur leurs droits futurs. Cela nécessite d'augmenter les ressources afin de rétablir les équilibres financiers de l'Agirc et de l'Arrco, ébranlés par le chômage, l'austérité salariale et le refus de mettre les revenus financiers à contribution.

Niveau de pension

Pour pouvoir bénéficier d'une retraite complète à taux plein, il faut avoir validé un certain nombre de trimestres : c'est la durée d'assurance requise, qui s'élève de 160 à 172 trimestres suivant votre année de naissance.

Pour obtenir le nombre total de trimestres validés, on additionne deux types de trimestres : les trimestres cotisés sur les revenus d'activité et les trimestres assimilés, attribués dans certains cas : chômage, maternité/paternité, maladie, service militaire...

La distinction a son importance dans certaines circonstances. Par exemple, pour bénéficier du départ anticipé pour handicap, il faut pouvoir justifier non seulement d'un certain nombre de trimestres validés, mais aussi, parmi ceux-ci, d'un certain nombre de trimestres cotisés. De même, pour le départ anticipé pour carrière longue, il existe des conditions distinctes de durée validée et de durée cotisée. Dans ce dernier cas, et plus précisément pour les salariés ayant commencé à travailler dès l'âge de 14/15 ans, on parle de « trimestres réputés cotisés ».

LA RÉMUNÉRATION :

● **Régime général** : le calcul se fait sur la moyenne des 25 meilleures années, dans la limite du plafond de la sécurité sociale (éventuellement proratisé en cas d'activité à temps partiel). L'accord égalité professionnelle du 14/09/2011 a introduit au CEA, pour les salariés travaillant à 4/5^{ème} ou à temps scolaire, la possibilité de cotiser au régime général d'assurance vieillesse et au régime complémentaire à l'équivalent d'un temps plein.

La CGT propose la prise en compte des 10 meilleures années pour le calcul du salaire de référence et, pour maintenir le niveau du taux de remplacement, que l'indexation des pensions soit basée sur l'évolution du salaire moyen et non pas l'évolution des prix.

Une décote intervient si le nombre de trimestres validés est inférieur au nombre de trimestres requis pour l'obtention du taux plein (au maximum 50 % du plafond de la Sécurité sociale dans le régime général).

● **Régimes complémentaires Arrco et Agirc** :

Les salariés peuvent percevoir leur retraite complémentaire sans abattement s'ils remplissent les

conditions d'obtention d'une retraite de base à taux plein versée par la Sécurité sociale. Le montant brut annuel de la retraite Arrco et Agirc est égal au nombre de points accumulés, multiplié par la valeur de service du point. Celle-ci est revalorisée chaque année. Des majorations familiales peuvent être accordées sous certaines conditions, dans chacun des régimes Arrco et Agirc.

La CGT revendique que le rapport entre les derniers revenus d'activité et le revenu de retraite soit à minima de 75 %.

Âge de départ en retraite

Régime général : l'âge de départ a été relevé à 62 ans.

Au CEA des mesures de cessation anticipée d'activité (CAA) professionnelle existent. Elles permettent de bénéficier d'un nombre d'années en fonction du temps passé professionnellement dans des ambiances ou régimes de travail pénibles. Au CEA, l'accord « fin de carrière » du 16 juillet 2009, que la CGT n'a pas signé, a dégradé les conditions de départ en reculant l'âge possible de départ en CAA. Depuis le 1er janvier 2014, le montant de la prime de départ en retraite a été ramené à un maximum de sept mois de salaire, sous la triple condition d'ancienneté, de départ à la retraite « dès le taux plein acquis » et de prévenir le CEA de son intention de départ au moins 18 mois avant.

Rachat des périodes d'études tous régimes

Les salariés ont la possibilité de racheter des années d'études (lorsqu'elles ont été sanctionnées par un diplôme) dans la limite de trois années. Le montant exigé pour le rachat correspond au supplément de retraite qui sera versé du fait du rachat des années d'études. Ce principe suppose des calculs financiers complexes (et opaques) qui ne relèvent en rien d'une approche « retraite », mais plutôt d'une logique assurantielle et financière. C'est ce qui permet de comprendre le montant très élevé de ce rachat.

Exemple : pour un salarié de 30 ans, payé 2000 euros brut, le rachat de 2 années d'études, lui coûtera de l'ordre de 30 000 euros.

La CGT revendique la validation gratuite des années d'études.

Le CEA a mis en œuvre un dispositif d'aide financière au rachat de trimestres de retraite, avec abondement et possibilité d'avance de trésorerie d'une partie de l'indemnité de départ en retraite.

Réversion

Régime général : le niveau de la pension de réversion est soumis à conditions de ressources (plafonné à 50 % de la pension de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) touchée par le conjoint défunt). Pour la part retraite complémentaire, elle est sans condition de ressource et s'élève à 60 %.