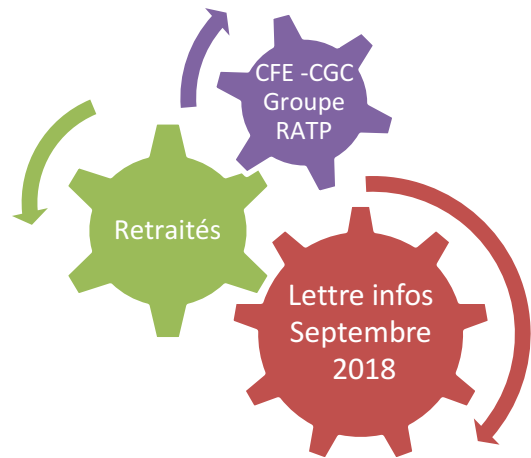




N°49

Mesdames, Messieurs, Chers Collègues,

Vous trouverez dans la lettre de ce mois-ci des infos sur:

- la RATP,
- sur les évolutions des systèmes de retraites communiquées par la Confédération CFE-CGC
- le Conseil d'administration de la CCAS du 21 septembre 2018,
- la caisse de retraite de la RATP,

Amicalement.

Jean-Marc GRISONI



QUELQUES INFOS

Négociations sur la qualité du dialogue social

Contexte

Après 6 séries d'audiences bilatérales préalables ayant débuté mi-avril 2018, les négociations sur la qualité du dialogue social au sein de la RATP ont débuté le 25 septembre.

Le projet d'accord a été transmis par la direction de GIS le samedi 15 septembre à 4h42 du matin ! L'objectif était de signer un accord avant le 9 octobre 2018. Au cours des audiences bilatérales, la direction de GIS n'a fourni aucun élément concret mais a seulement donné des grandes orientations que la CFE-CGC Groupe RATP partage :

- Le coût du dialogue social doit être maîtrisé quels que soient les résultats aux élections professionnelles ;
- En cohérence avec les efforts de productivité, il convient de faire un effort correspondant à Diapason sur l'ensemble IRP1 / droit syndical² ;
- Les moyens dédiés doivent être dimensionnés aux enjeux de l'entreprise, sachant que la direction générale se dit attachée à la qualité du dialogue social.

Constat

Malgré la demande formulée dès la première audience, il fût impossible d'avoir des éléments chiffrés comparatifs entre le coût actuel du dialogue social et son coût futur. La direction a renvoyé systématiquement les représentants des organisations syndicales aux données mentionnées dans le bilan social, d'une part, et le bilan sur le protocole « droit syndical », d'autre part. Aucun élément sur les hypothèses de la direction n'a été fourni.

Quelle ne fût pas la surprise des organisations syndicales découvrant les propositions de la direction dans le projet d'accord :

- La plupart des échanges avec la direction au cours des audiences ne se retrouvent pas dans le projet d'accord ;
- La direction place les élus sous tutelle en réglementant à l'excès le fonctionnement des instances ;
- Elle réduit de façon drastique les moyens dédiés aux instances et aux organisations syndicales. N'ayant pas tous les chiffres nécessaires à la compréhension des économies ainsi réalisées, la CFE-CGC Groupe RATP peut faire cependant le calcul suivant : les moyens qui lui seraient octroyés dans le cadre du nouveau droit syndical, toute chose égale par ailleurs,

seraient réduits de 60% dès le 1er janvier 2019 et le nombre de délégués syndicaux divisé par 4.

Transports gratuits pour les policiers de grande couronne

Douze mille policiers des départements de la grande couronne parisienne (Yvelines, Seine-et-Marne, Essonne et Val-d'Oise) viennent d'obtenir du conseil régional la gratuité dans les transports en commun. Après les attentats de Paris et la tuerie de Magnanville où le commandant de police, Jean-Baptiste Salvaing et son épouse, Jessica Schneider, ont été tués à leur domicile, les policiers ont été autorisés à porter leur arme hors service. « Nous avons obtenu cette faveur en expliquant aux élus que si les policiers prenaient les transports en commun, ils s'engageraient aussi à veiller sur les voyageurs », explique Julien Le Cam, le délégué d'Alliance pour le département des Yvelines qui rappelle que ses collègues sont aussi autorisés à venir en aide au contrôleur en cas de problème.

Transport urbain. RATP Dev à l'attaque de Brest et Saint-Malo

Laurence Batlle, la présidente du directoire de RATP Dev, était à Vannes, ce jeudi, pour parler des ambitions de cette filiale de la RATP en Bretagne. Vannes est en effet la première agglomération bretonne à avoir choisi ce groupe pour son réseau de transports en commun en 2017.

La RATP et OFO expérimentent une offre de vélos sans borne pour les voyageurs du tramway

A l'occasion de la Semaine européenne de la mobilité durable, qui débute ce 17 septembre, et jusqu'au 14 octobre, la RATP propose à ses voyageurs du tramway T3a (sud de Paris) de compléter leur trajet grâce à l'offre de vélos OFO, acteur majeur du vélo partagé et sans borne.

La RATP a investi 575 millions au premier semestre

Au premier semestre, les investissements de la RATP se sont élevés à 575M€ : 240 M€ pour les extensions de lignes de métro et de tramway, 285M€ pour l'entretien et la modernisation des infrastructures existantes, et 50M€ pour la rénovation des espaces voyageurs. Sur l'année 2018, ils devraient atteindre 1,6milliard.

HIDALGO ET PECRESSE S'ÉCHARPENT SUR LA 13

Après les critiques d'Anne Hidalgo sur le plan d'amélioration de la ligne 13 proposé par Valérie Pécresse, la présidente de la région Ile-de-France a répliqué en petit comité avec un tacle glissé assassin sur la maire de Paris: «Quand on ne sait pas gérer ses vélos (NDLR: allusion aux problèmes du Vélib'), on n'essaie pas de gérer le métro. »

Ethique des affaires : le groupe RATP rejoint le Forum des Entreprises Engagées réuni par Transparency International

Le 17 septembre 2018, Catherine Guillouard, Présidente-directrice générale du groupe RATP, a signé la charte d'adhésion au Forum des Entreprises Engagées, qui rassemble les entreprises souhaitant adopter les meilleurs standards en matière de transparence et d'intégrité, en présence de Marc-André Feffer, Président du conseil d'administration de Transparency International France. Transparency France attend des entreprises membres du Forum qu'elles adoptent les meilleurs standards en matière de transparence et d'intégrité et qu'elles aient mis en place un programme dédié s'inscrivant dans une démarche continue de progrès. Ainsi, le groupe RATP, comme toute entreprise membre du Forum s'engage publiquement à refuser la corruption sous toutes ses formes et à promouvoir des pratiques intègres et transparentes dans l'ensemble de ses activités.

Ratp Dev gagne donc le contrat des lignes 1 et 2 du métro de Riyad.

Valeur de près de 2 Md d'euros pour 10 ans. Un très beau succès après celui des bus. La RATP, associée à son partenaire saoudien Saptco, a annoncé mardi avoir remporté le contrat d'exploitation et de maintenance sur 12 ans de deux lignes de métro en construction à Ryad. "L'Arabie saoudite est un marché clé pour le secteur dans la région et le métro de Riyad est un projet de transport public unique et emblématique au Moyen-Orient", a dit Catherine Guillouard, PDG de la RATP citée dans le communiqué du groupe. Le montant total du contrat est estimé à environ 2 milliards d'euros sur les 12 ans, a précisé une source proche du dossier. Ce contrat était très attendu par le groupe français, en plein développement à l'étranger. Le contrat décroché par RATP Dev, filiale de la RATP, et son allié porte sur les lignes 1 et 2 d'un réseau de six lignes totalisant 176 km de longueur et 85 stations. Son ouverture est attendue à partir de fin 2019.

Point à date sur le planning de mise en service de la Ligne 12 prolongée vers Mairie d'Aubervilliers

La RATP prolonge la ligne 12 du métro jusqu'à la Mairie d'Aubervilliers. Ce prolongement d'1,5 km comprend la création de deux nouvelles stations (Aimé Césaire et Mairie d'Aubervilliers, futur terminus de la ligne). Face aux multiples difficultés techniques rencontrées sur ce chantier, la RATP et les entreprises du groupement piloté par VINCI Construction ont élaboré un nouveau calendrier avec une nouvelle date de mise en service : décembre 2021, hors aléas significatifs supplémentaires. Cette nouvelle date de mise en service a été communiquée aux principales parties prenantes du projet : Conseil départemental de Seine Saint-Denis, Mairie d'Aubervilliers, Plaine Commune, Région Île-de-France et Île-de-France Mobilités. Ce report de 2 ans, s'explique par :

- le changement des méthodes constructives, ayant eu pour impact 1 an et demi de retard, dont notamment un arrêt des terrassements sur le chantier de Mairie d'Aubervilliers durant 1 an*
- le rephasage des travaux restant à réaliser en tenant compte des contraintes imposées par le maintien des installations de congélation et l'indisponibilité de moyens logistiques (ayant pour impact un semestre supplémentaire sur le planning global).*

Ligne 13 :10 secondes coûtent un milliard

L'automatisation de la ligne 13 du métro parisien ne sera pas pour tout de suite. « Dans l'absolu, ce serait possible et on gagnerait du temps, a expliqué Catherine Guillouard, PDG de la régie, à l'occasion d'une visite du poste de commandement de la ligne 13. On passerait d'un intervalle de 95 à 85 secondes entre chaque train aux heures de pointe. Mais cela coûterait très cher ». Près d'1 Md€. « Il faut aussi se demander si cela vaut le coup de supprimer des emplois, alors que l'arrivée de la ligne 14 va faire baisser la fréquentation de 25 (reconnaît Valérie Pécresse, présidente d'Ile-de-France Mobilités.

Une alliance Eiffage/Poma/RATP pour concevoir des téléphériques

Le groupe de BTP Eiffage, le spécialiste des transports par câble Poma et la RATP ont annoncé lundi la formation d'une alliance "100% française" pour concevoir et proposer ensemble des téléphériques urbains. Les trois groupes, qui planchent sur le sujet depuis trois ans, vont ainsi proposer aux collectivités locales des solutions clef-en-main de ce qu'ils décrivent dans un communiqué commun comme "un transport aérien capacitif et décarboné 100% électrique, adapté aux contraintes de la collectivité publique: rareté du foncier, maîtrise des coûts sur la durée de vie, intégration urbaine et inter modalité". "Le transport aérien urbain par câble est en train de s'imposer comme un mode à part entière, complémentaire aux autres modes de transport collectif", ont expliqué les trois partenaires qui ont recensé pas moins de 17 projets de téléphériques en Ile-de-France.

La RATP lance la seconde édition de sa campagne de prévention des comportements à risque de voyageurs

Chute sur les voies, chute entre le train et le quai, personne entraînée par une rame... La RATP déplore en moyenne un accident grave par manque d'attention chaque jour sur ses réseaux métro et RER. Pour continuer à lutter contre cette problématique partagée par tous les opérateurs de réseaux ferrés et mettre en exergue de nouveaux comportements à risque apparus ces dernières années, la RATP lance, le 1^{er} octobre, la seconde édition de sa campagne de prévention, renforcée par un dispositif radio conséquent en matinale.

La gratuité des transports en Ile-de-France coûterait "500 euros" d'impôt par foyer (Pécresse)

La gratuité des transports collectifs serait inadaptée à Paris et impossible à financer, a réaffirmé dimanche Valérie Pécresse, la présidente LR de la région Ile-de-France. "S'il y a pas les voyageurs qui paient, il faudra que quelqu'un d'autre paie" pour compenser la gratuité, ce qui occasionnerait "500 euros d'augmentation des impôts par ménage l'année prochaine en Ile-de-France", a affirmé l'élue

Difficile de se retrouver dans les différentes informations, parfois contradictoires, sur l'évolution des systèmes de retraites.

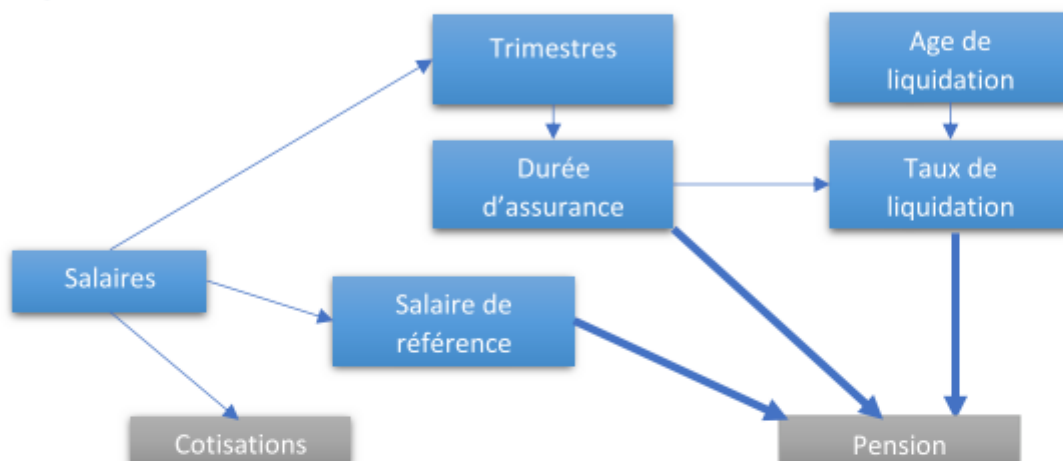
Notre confédération a édité différentes fiches expliquant les prochaines évolutions possibles des systèmes de retraites.

Retraites par points



Fiche pédagogique n°1

Décodage sur la nature du système : Annuités /points/ comptes notionnels

Régime en annuités

Aujourd'hui, les régimes de base des salariés du privé comme des fonctionnaires sont des régimes en annuités, c'est-à-dire que la **durée d'assurance décomptée en trimestres**, est un des facteurs déterminant dans le calcul de la retraite. Le montant des **cotisations** versées pendant la carrière n'est pas pris en compte pour le calcul de la pension.

$$Pension = \text{Salaire de référence} \times \text{Taux de liquidation} \times \frac{\text{Trimestres validés}}{\text{Nombre de trimestres requis}}$$

La pension s'exprime en fonction d'un **salaire de référence** aussi appelé revenu annuel moyen. Dans le secteur privé : le salaire de référence correspond à la moyenne des salaires plafonnés au plafond de la sécurité sociale¹ des 25 meilleures années. Dans la fonction publique, on utilise comme référence le traitement indiciaire (hors primes) des six derniers mois.

Le **taux de liquidation** de la retraite est conditionné par la durée d'assurance dans tous les régimes. Le taux maximum que l'on peut obtenir est appelé « taux plein ». Ce taux plein s'élève à 50% dans le privé ; dans la fonction publique, il peut s'élever jusqu'à 75% selon la durée de service et jusqu'à 80% avec les bonifications. Au-delà de l'âge d'ouverture des droits (aujourd'hui 62 ans dans le secteur privé), il existe un **âge** à partir duquel le taux plein est attribué automatiquement, indépendamment de la durée d'assurance (aujourd'hui 67 ans dans le secteur privé). En dessous du taux plein on parle de décote (minoration de la pension) et au-delà de surcote (majoration de la pension).

Même si la retraite est calculée au taux plein, elle peut être réduite si la durée d'assurance n'est pas suffisante via un coefficient : le **nombre de trimestres validés est rapporté au nombre de trimestres maximum requis**.

¹ En 2018, le plafond annuel de la sécurité sociale s'élève à 39 732 €

Régime en points



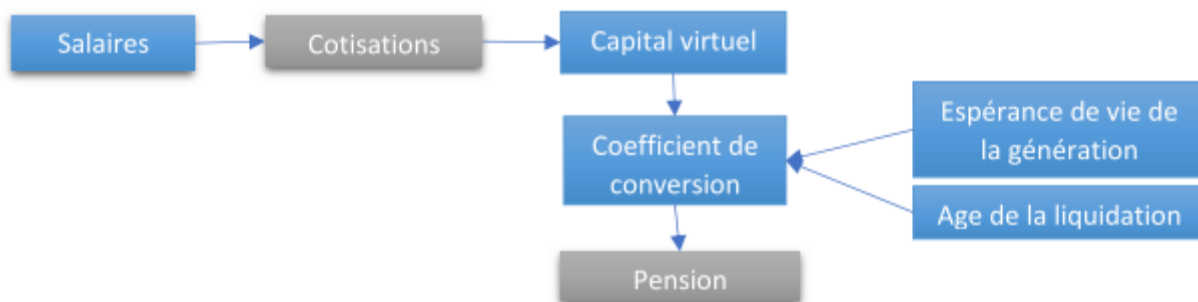
Un régime par points fait apparaître un lien direct entre cotisations et pension. Il ne fait pas intervenir spécifiquement la durée de cotisation mais c'est le total des points acquis chaque année qui sera transformé en pension lors de la liquidation. C'est le cas aujourd'hui des régimes complémentaires Agirc et Arrco et du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

L'acquisition des points se fait par le biais d'une **cotisation** sur le **salaire**. Le nombre de points engrangé dépend de la **valeur d'achat du point**. Certaines cotisations peuvent par ailleurs ne générer aucun droit mais servir à alimenter le régime donc à financer en particulier les points attribués au titre de la solidarité.

$$Pension = Total\ de\ points\ acquis \times valeur\ de\ service\ du\ point$$

Au moment de la liquidation, il est regardé la **valeur de service** du point pour convertir les points en pension de retraite. Un **âge de liquidation** de référence peut aussi être défini par rapport auquel peuvent se calculer des décotes (minoration de la pension) et des surcotes (majoration de la pension).

Régime en comptes notionnels



Dans un système en comptes notionnels, les **cotisations** versées tout au long de la carrière viennent alimenter un **capital virtuel** pour chaque individu.

$$Pension = Capital\ de\ droits\ accumulés \times coefficient\ de\ conversion$$

Le montant de la pension à la liquidation est proportionnel aux droits accumulés à la date de liquidation auxquels on applique un **coefficient de conversion** qui dépend de l'**espérance de vie de la génération** de l'individu concerné et de l'**âge de la liquidation**. Le coefficient de conversion est plus d'autant plus grand que l'espérance de vie de la génération est faible à la date de la liquidation. Le montant de la pension est ainsi d'autant plus élevé que la période escomptée de retraite est courte. Des décotes et surcotes sont donc directement incorporées dans le calcul du coefficient de conversion, sans qu'il soit nécessaire de définir un âge de référence.

En bref : Les différents modes de calculs instaurent un lien plus ou moins fort entre cotisations et pension. Mais que le régime soit décompté en annuités, en points ou en comptes notionnels, seules les formules précises détermineront le caractère plus ou moins contributif du système universel, la place de la solidarité et l'incidence de l'âge de départ sur le montant de la pension. Le changement majeur de philosophie résiderait en la prise en compte de l'espérance de vie.

Points de vigilance CFE-CGC :

- Un régime fonctionnant en annuités ne prend en compte qu'une partie de la carrière à travers le calcul d'un salaire de référence. Il aurait donc l'avantage de pouvoir cibler les périodes aux meilleures rémunérations tandis que les autres modes de calculs prennent en compte l'ensemble de la carrière.
- Si un système en points pourrait avoir l'avantage de la lisibilité, le bouleversement des différents systèmes actuels pour un régime universel poserait avant tout la question de l'harmonisation des règles existantes, résultant d'un historique complexe.
- Le passage en comptes notionnels reviendrait avant tout à s'éloigner de la philosophie actuelle pour glisser vers une logique assurantielle où le montant des pensions est ajusté de façon à garantir en permanence l'équilibre du régime. Nous ne le percevons pas comme un avantage car cela nous contraindrait à abandonner notre marge de pilotage du système pour laisser la place à un rééquilibrage automatique lié à l'espérance de vie de la génération.

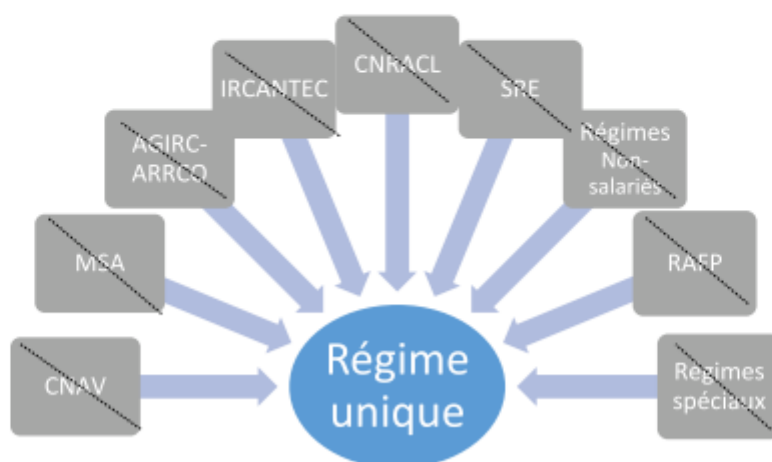
Fiche pédagogique n°2

Décodage sur l'architecture du régime

Système universel vs. Régime unique

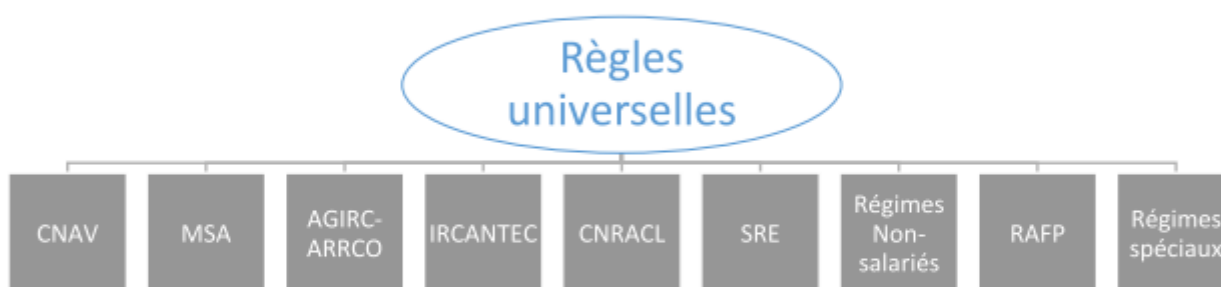
La réforme a pour vocation de : « Créer un système universel de retraites où un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé. »

- Si l'on entend système universel comme régime unique pour tous :



Un système universel peut être représenté sous la forme d'un **unique régime** de retraite pour tous indépendamment du type d'activité (salarié, indépendant) ou encore du secteur d'activité (privé, public). Ceci impliquerait la fin de tous les régimes existants et la création d'un nouveau auquel les individus seraient rattachés pour toute leur carrière. Des spécificités pourraient néanmoins faire l'objet de règles différentes dans la mesure où cela ne contredit pas le principe selon lequel un euro cotisé donne les mêmes droits.

- Si l'on entend système universel comme un système commun à tous :

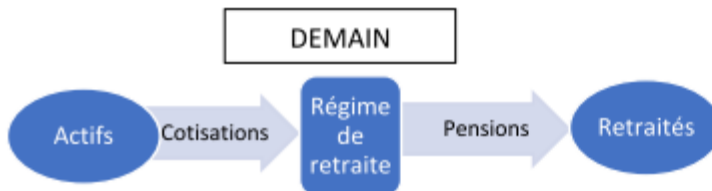
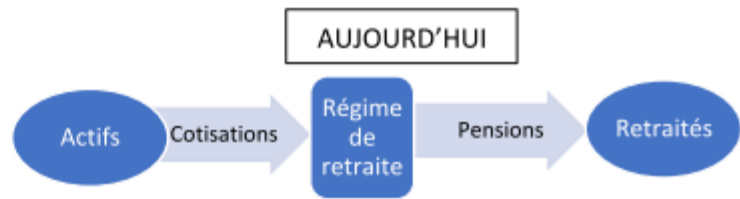


Un système universel pourrait consister uniquement en l'application de **règles universelles** à l'ensemble des individus. Ils pourraient rester chacun affiliés à la caisse de retraite dont ils dépendent du fait de leur activité. Celle-ci pourrait perdurer, gérer ses cotisants pendant leur vie active puis verser leur pension de retraite. La mise en place d'un système universel impliquerait dans ce cas d'harmoniser les régimes afin que chacun attribue les mêmes droits pour chaque euro cotisé. Cependant cette harmonisation du rendement de la cotisation prive les régimes de toute marge de manœuvre en termes de fixation de paramètres. Le pilotage serait donc décidé en dehors des régimes.

Caractéristiques du système

- Répartition vs. Capitalisation

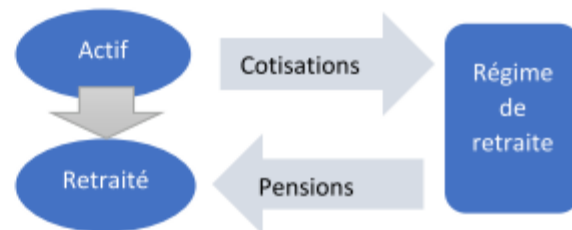
Dans un système fonctionnant par **répartition**, les cotisations prélevées aujourd'hui sur les actifs servent à financer les pensions des retraités d'aujourd'hui.



Les pensions qui seront versées demain aux individus actuellement en activité seront financées par les cotisations des actifs de demain.

On parle de solidarité intergénérationnelle. La répartition dépend de l'évolution de la proportion de retraités par rapport aux cotisants au fur et à mesure des générations.

Dans un système fonctionnant par **capitalisation**, les actifs cotisent en vue de leur propre retraite. En attendant, les cotisations font l'objet d'un placement sur le marché financier, soit dans un cadre individuel soit dans un cadre collectif (l'entreprise par exemple).



Ce système revient à épargner une partie de ses revenus pour sa retraite. La pension obtenue dépend du rendement du placement choisi.

- Contributivité vs. Solidarité

Le degré de **contributivité** d'un système de retraite est le lien entre les cotisations versées et les pensions reçues. Plus il y a proportionnalité entre les deux, plus un système est contributif. Tous les droits à retraite sont ainsi acquis en contrepartie de cotisations.

Le degré de **solidarité** se matérialise au contraire par la non-proportionnalité entre les cotisations versées et les pensions reçues. Les mécanismes de solidarité prennent la forme de compensation à la hausse des droits à retraite indépendamment des cotisations effectivement versées (par exemple pour les périodes de chômage, maladie ou maternité).

Le plus souvent, il est fait un panachage entre ces deux notions afin de combiner l'incitation à travailler donc à cotiser avec le soutien aux individus ayant subi des préjudices sur leur retraite.

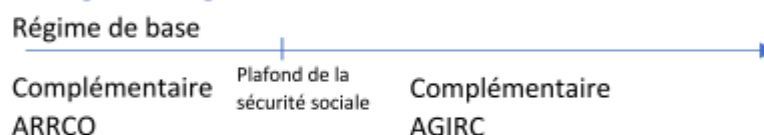
Périmètre du système



Aujourd'hui, les salariés du privé et les agents des fonctions publiques cotisent obligatoirement auprès d'un régime de base et d'un régime complémentaire ou d'un régime additionnel. Ils peuvent également souscrire à un régime de retraite supplémentaire. Lors de leur départ à la retraite les individus perçoivent la somme de ces pensions.

Pour les salariés du privé, les cotisations sur la partie de leur salaire inférieure au plafond de la sécurité sociale¹ déterminent leurs droits acquis auprès du régime de base. Sur cette même partie de salaire mais aussi au-delà ils cotisent auprès des régimes complémentaires des salariés du privé AGIRC et ARRCO².

Assiettes de cotisation des régimes obligatoires sur la rémunération d'un salarié cadre du privé :



Pour les agents des fonctions publiques, ce sont les cotisations sur leur traitement hors primes qui déterminent la pension de retraite de base qui leur sera versée par le SRE³ ou la CNRACL⁴. Ils sont également affiliés au RAFP⁵.

Assiettes de cotisation des régimes obligatoires sur le traitement d'un agent de la fonction publique :



Le système universel a vocation à couvrir toute la population. L'extension de l'assiette de cotisation du système universel par rapport au régime de base actuel est susceptible d'impacter l'assiette de cotisation des régimes complémentaires. Se pose la question de leurs futurs périmètres. A fortiori les régimes supplémentaires, qui ne sont pas obligatoires en France, devront également adapter leurs périmètres.

¹ En 2018, le plafond annuel de la sécurité sociale s'élève à 39 732 €

² Au 1^{er} janvier 2019 aura lieu la fusion en un seul régime AGIRC-ARRCO : Association générale des institutions de retraite des cadres - Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés.

³ SRE : Service des retraites de l'état

⁴ CNRACL : Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

⁵ RAFP : Retraite additionnelle de la fonction publique

En bref : L'architecture du système de retraite français est aujourd'hui caractérisée par une multiplicité de régimes, par un fonctionnement par répartition, par une logique principalement contributive avec des mécanismes de solidarité, et par une superposition de trois étages (régimes de base, complémentaires et supplémentaires). La mise en place d'un système universel conduit à réexaminer ses éléments et à s'interroger sur les fondements de l'architecture actuelle à reprendre ou à adapter.

Points de vigilance CFE-CGC

- S'il est vrai que les régimes sont nombreux, chaque individu ne passe au cours de sa carrière que par deux ou trois régimes différents. De plus, ces nombreux régimes et leurs spécificités sont le fruit de l'histoire. La difficulté d'une réforme systémique n'est donc pas tant de concevoir le régime futur que de savoir y intégrer les régimes d'aujourd'hui.
- Le système universel devrait continuer à fonctionner par répartition ne serait-ce que pour des difficultés de transition mais surtout pour la sauvegarde de la solidarité intergénérationnelle.
- La retraite constitue un revenu de remplacement. Il est impératif qu'elle conserve un caractère principalement contributif même si elle inclut des dispositifs de solidarité pouvant compléter ces prestations. Cette distinction nous paraît garante d'une bonne lisibilité du système de sécurité sociale au sens large, et ainsi de l'adhésion au système de protection sociale dans son ensemble.
- Le choix du périmètre du système universel aura un impact sur la place accordée aux régimes complémentaires qui versent aujourd'hui la majeure partie de la retraite d'un salarié cadre du secteur privé. Les régimes complémentaires ont été créés et sont gérés par les partenaires sociaux. La mise en place d'un système universel englobant régime de base et régimes complémentaires reposerait sur des paramètres définis par l'Etat ce qui conduirait de facto à une étatisation de l'ensemble. La qualité de la gestion de ces régimes par les partenaires sociaux, saluée par la Cour des comptes, leur a permis de constituer des réserves financières qui ne manqueraient pas d'être convoitées par l'Etat, alors qu'elles sont le fruit des cotisations des salariés.

Droits familiaux : Compensation des interruptions ou des réductions d'activité

Salariés du privé

- Majoration de durée d'assurance (maternité, éducation, adoption)
- Assurance vieillesse des parents au foyer

Agents des fonctions publiques

- Majoration de durée d'assurance
- Bonification (Naissance avant 2004)
- Prise en compte gratuite de l'interruption (depuis 2004)

1) Indépendamment d'interruption ou de réduction effective de l'activité

Des trimestres sont accordés sans contrepartie de cotisation, ils viennent alimenter la durée d'assurance de l'un des parents pour chaque enfant. A l'origine, la majoration de durée d'assurance permettait d'augmenter le montant des pensions. Depuis l'allongement de la durée d'assurance requise, la MDA permet également d'accéder plus tôt au droit à la retraite à taux plein.

- Pour les salariés du privé : Les 3 majorations de durée d'assurance (MDA)

Majoration maternité

- 4 trimestres par enfant
- Attribuée à la mère pour chaque enfant au titre de l'incidence de la maternité sur sa vie professionnelle, notamment la grossesse et l'accouchement

Majoration d'éducation

- 4 trimestres par enfant
- Attribuée à l'un ou l'autre des parents biologiques, adoptifs ou tiers éduquants, pour l'éducation pendant les 4 ans suivant la naissance, l'adoption ou la décision de justice

Majoration d'adoption

- 4 trimestres par enfant
- Attribuée à l'un ou l'autre des parents adoptifs au titre de l'incidence des démarches d'adoption et de l'accueil de l'enfant sur leur vie professionnelle

- Pour les agents des fonctions publiques : La majoration de durée d'assurance

Majoration de durée d'assurance

- 2 trimestres par enfant né à compter du 1er janvier 2004
- Attribuée à la mère qui n'interrompt pas son activité au delà de la durée légale du congé maternité

2) Dans le cas d'interruption ou de réduction effective de l'activité

L'objectif poursuivi avec ce type de dispositif est de garantir au parent qui cesse ou réduit son activité professionnelle pour s'occuper d'un ou plusieurs enfants, une continuité dans la constitution des droits à la retraite.

- Pour les salariés du privé : Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)

Une cotisation est versée par la CAF¹ au titre de l'AVPF pour les parents concernés permettant ainsi l'acquisition de trimestres lors d'une période d'interruption ou de réduction d'activité. Cette cotisation est calculée sur la base du SMIC et non pas du salaire qui aurait été perçu en l'absence d'enfant.

L'accès à l'AVPF est soumis à des conditions de ressources et à la condition de percevoir l'une des prestations familiales suivantes : complément familial, allocation de base de la Paje², ou PreParE³.

- Pour les agents des fonctions publiques : Prise en compte gratuite des interruptions d'activité

Pour chaque enfant né ou adopté avant le 1er janvier 2004, les agents des fonctions publiques bénéficient d'une bonification d'un an de durée d'assurance à condition d'avoir interrompu leur activité pendant une période continue d'au moins deux mois.

Pour les parents d'enfants nés ou adoptés après le 1^{er} janvier 2004, les périodes d'interruptions seront prises en compte sans contrepartie de cotisation dans le calcul de la durée de service dans la limite de 3 ans par enfant, soit au maximum 12 trimestres.

Droits familiaux : Compensation spécifique aux familles nombreuses

La majoration de pension pour famille nombreuse a été créée dans le cadre d'une politique nataliste ciblée sur les familles de trois enfants et plus. Elle est accordée à chacun des deux parents afin de compenser la moindre capacité d'épargne des personnes ayant trois enfants et plus.

Majoration de pension de base pour les salariés du privé

- Pension de base majorée de 10% pour le père et la mère de 3 enfants et plus

Majoration de pension complémentaire pour les salariés du privé

- La majoration est égale à 10% pour le père et la mère de 3 enfants et plus (Règle depuis 2012, avant les dispositifs Agirc et Arrco étaient différents)
- La majoration est plafonnée (2000€ par an en 2012, revalorisé annuellement)

Majoration de pension pour les agents des fonctions publiques

- Pension majorée de 10% pour 3 enfants puis 5% par enfant supplémentaire
- Le montant de la pension majorée ne peut dépasser le montant du dernier traitement indiciaire brut pris en compte pour le calcul de la pension

¹ CAF : Caisse d'allocation familiale

² Paje : Prestation d'accueil du jeune enfant

³ PreParE : Prestation partagée d'éducation de l'enfant

Droits conjugaux : Pension de réversion

On entend par droits conjugaux à la retraite, l'octroi par les régimes de retraite d'une partie de la pension d'un assuré décédé à son conjoint, dit « conjoint survivant ». La pension de réversion, aussi appelée « droit dérivé », est née pour assurer le maintien du niveau de vie au conjoint survivant.

Réversion de la pension de base pour les salariés du privé

- à partir de 55 ans
- 54% des droits du défunt
- à condition d'avoir été marié avec le défunt
- condition de ressources

Réversion de la pension complémentaire pour les salariés du privé

- à partir de 55 ans
- 60% des droits du défunt
- à condition d'avoir été marié avec le défunt et de n'être pas remarié
- pas de condition de ressources
- pas de condition d'âge si : invalide ou au moins 2 enfants à charge avec le défunt

4

Réversion de la pension de base pour les agents des fonctions publiques

- pas de condition d'âge
- 50% des droits du défunt
- à condition d'avoir été marié avec le défunt et de ne pas vivre à nouveau en couple après le décès
- à condition d'avoir au moins un enfant issu du mariage OU que le mariage ait duré au moins 4 ans OU que le mariage ait eu lieu au moins 2 ans avant la retraite du défunt OU que le défunt bénéficie d'une pension d'invalidité.
- pas de condition de ressources

Réversion de la pension additionnelle pour les agents des fonctions publiques

- pas de condition d'âge
- 50 % des droits du défunt
- à condition d'avoir été marié avec le défunt et de ne pas vivre à nouveau en couple après le décès
- pas de condition de ressources

⁴ Les modalités de la pension de réversion ont été revues dans le cadre de la création du régime unifié Agirc-Arrco se substituant aux anciens régimes Agirc et Arrco. Les règles indiquées ici s'appliqueront pour les décès survenant à partir du 1^{er} janvier 2019.

En bref : La philosophie poursuivie à travers la mise en place des droits familiaux repose dans tous les régimes sur les mêmes fondements. On distingue la volonté de garantir une continuité dans la constitution des droits à la retraite lors de l'arrivée d'un enfant et de compenser le déficit d'épargne des parents de familles nombreuses. Par ailleurs, les régimes prévoient qu'en cas de décès, une partie de la pension du défunt doit être reversée à son conjoint. Les droits accordés et les conditions pour en bénéficier diffèrent entre les régimes selon leur histoire et leur adaptation aux défis démographique, sociaux et économiques.

Points de vigilance CFE-CGC

- Les motifs de la création de ces dispositifs sont toujours légitimes aujourd'hui. Il ne serait pas logique de concentrer les droits familiaux sur la seule période où la famille a de jeunes enfants, alors que l'on constate également un impact sur les pensions.
- La logique qui sous-tend les droits familiaux de retraite ne doit pas être confondue avec une politique redistributive, ils relèvent avant tout de la retraite qui est essentiellement contributive (la pension reçue est en lien avec les cotisations versées). Restreindre l'accès à ces droits par des conditions de ressources est donc incohérent.
- Pour les salariés de l'encadrement, fixer une condition de ressources pour la réversion reviendrait à pénaliser le conjoint survivant qui a travaillé. Aujourd'hui, les cadres du secteur privé reçoivent la majorité de leur pension des régimes complémentaires qui eux versent les pensions de réversion sans condition de ressources. Il s'agit d'un droit dérivé qui vise à maintenir le niveau de vie du conjoint survivant.
- Il faut neutraliser le plus possible l'effet de l'interruption et de la réduction d'activité pour l'arrivée d'un enfant sur la constitution de droits à la retraite. Il pourrait être opportun d'avoir un dispositif unique visant à compenser les interruptions d'activité, prenant la forme d'une fusion entre la MDA et l'AVPF qui serait nécessairement sans condition de ressources. Les cotisations seraient versées sur la base du dernier salaire et non du SMIC pour donner des droits à hauteur de ceux qui auraient pu être acquis sans interruption d'activité.
- La majoration de pension pour les parents de 3 enfants et plus permet de limiter l'impact sur le niveau de vie du passage à la retraite pour ces familles qui n'ont pas pu épargner comme les autres en vue de la retraite. Elle se justifie donc pour les hommes comme pour les femmes, et pour tous les niveaux de revenus.
- Refondre ces dispositifs nécessite de prendre en compte la situation des actifs et des retraités actuels qui ne peuvent pas en être privés pour motif d'harmonisation.

Changement de gouvernance à la CCAS.

Cessation de fonction de Mme Isabelle Goasdoué au poste de Directrice de la CCAS à compter du 30 septembre 2018

Nomination de M. Olivier Soulaines au poste de Directeur de la CCAS à compter du 1er octobre 2018.

INFO DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CRP

Nous avons été reçus le 25/09/2018 par le nouveau Président de la CRP, Laurent CAUSSAT.

Celui-ci est nommé par le gouvernement et il fait aussi fonction d'inspecteur général des affaires sociales au ministère.

Double casquette qui montre bien son attachement administratif pour mettre en œuvre les réformes à venir.

Nous sommes intervenus pour que les informations sur la réforme des retraites nous soient communiquées en amont afin de pouvoir en débattre en conseil d'administration et en informer les actifs et les pensionnés. Réaction inappropriée de sa part, il ne souhaite pas de débat sur ce sujet en CA et aussi de s'affranchir de déclaration syndicale en CA.

Nous lui avons rappelé que toute réforme sur notre caisse de retraite passe obligatoirement par une information et un débat en CA. Ceci étant acté lors de notre rencontre au ministère avec Jean Luc IZARD, secrétaire général de l'équipe du haut commissaire à la réforme des retraites. Celui-ci nous ayant bien précisé que la réforme des retraites nous impactant ferait l'objet d'une présentation et d'un débat dans notre CA.

Bizarrement l'annonce de son nom a fait l'objet d'un revirement de sa position "Mais bien entendu ceci fera l'objet d'un débat en CA" !!!

Les autres sujets évoqués concernaient entre autres l'accueil des futurs retraités et la commission de recours amiable. Il en a pris comme on dit "bonne note" mais sans rentrer dans les sujets.

Nous avons aussi parlé de la lettre de notre Président Frédéric RUIZ concernant l'augmentation des pensions de l'ARRCO et l'AGIR.

Voyant une réponse négative sans argument, nous lui avons demandé une réponse avec les textes en référence précisant pourquoi cette augmentation ne concernait pas notre régime.

Cet entretien nous a laissé dubitatif sur l'avenir du dialogue à la CRP.

