

RÉFORME DES RETRAITES

Le Gouvernement a présenté le 10 janvier 2023 son projet de réforme des retraites sous l'angle « *de la justice, de l'équilibre et du progrès* » !

Un mois plus tard, il ne sait plus comment justifier une énième réforme des retraites. Après avoir mis en avant l'argument du « *système en danger* » qu'il fallait sauver, les représentants du Gouvernement expriment maintenant clairement que c'est un choix politique, celui de faire travailler plus longtemps les salariés.



CONTESTATION DE LA RÉFORME

Le projet de réforme du gouvernement :

Justice ?

Évidemment que non. L'argument de la justice, pour le Gouvernement, est celui de la fin des régimes spéciaux. C'est un leurre au regard de la spécificité des métiers inhérente aux contraintes de service public (SNCF, RATP, Mines et Énergie, etc.).

Pour la CGT, au-delà du « contrat social » pour ceux qui continuent d'en bénéficier, ces régimes sont pionniers d'un point de vue notamment de la prise en compte des difficultés au travail. La fin des régimes spéciaux va à rebours de la reconnaissance des contraintes permanentes liées aux métiers concernés et, à l'instar de ce qui se passe à la SNCF, remet en cause l'attractivité de ces métiers. La fin des embauches au statut chez les cheminots entraîne de réelles difficultés de recrutement.

Cette obsession à l'égard des régimes pionniers est par ailleurs un non-sens financier. En effet, les prestations spécifiques des régimes spéciaux sont financées par des cotisations spécifiques. Par exemple, pour le régime spécial des cheminots, le niveau global de cotisations retraite est de 47,94 % alors qu'il n'est que de 18 % pour le régime général. Fermer un régime spécial, c'est empêcher de nouvelles affiliations et donc en diminuer le financement. Dans un régime par répartition, c'est-à-dire un régime dans lequel ce sont les cotisations des actifs qui financent en temps réel les pensions des retraités, diminuer les ressources en fermant un régime spécial, c'est inévitablement renvoyer le financement des pensions en cours soit vers les salariés du régime général, soit vers le contribuable.

Enfin, si nous tenons compte des carrières incomplètes (notamment pour les femmes), des maladies et invalidités avant l'arrivée en retraite, cette réforme n'a rien de juste. Quant à l'annonce du minimum vieillesse réévalué à 1 200 euros, il s'agit d'une vaste fumisterie.

Ce montant de 1 200 euros, correspondant à 85 % du SMIC, comprend la pension du régime de base (régime général ou régime spécial), additionnée à la pension du régime complémentaire (AGIRC-ARRCO).

Ce montant de 1 200 euros est en outre soumis à la condition de carrière complète (172 trimestres selon la génération).

Cette condition pondère sérieusement l'impact positif de cette annonce. En effet, actuellement, le montant du « minimum contributif » (montant minimal de la pension du régime général pour un salarié ayant cotisé) est d'environ 713 euros. S'y ajoute la pension du régime complémentaire, qui est en moyenne de 569 euros chez les hommes et 300 euros chez les femmes. Le faible montant pour les femmes s'explique en partie par les carrières incomplètes. Pour une carrière complète, ce montant est supérieur.

Seuls 20 % des retraités actuels et futurs pourraient répondre aux conditions de ce montant minimum de 1 200 euros et, au regard de la condition de carrière complète, le nombre de femmes qui pourraient en bénéficier serait actuellement inférieur à 5 000.

Équilibre ?

Ici, c'est la question de l'équilibre du régime qui est posée. Le Conseil d'orientation des retraites (COR) le dit lui-même : le système n'est pas en danger. Le système est solide. C'est un système par répartition, les recettes d'une année financent les « dépenses » de l'année. Il n'y a donc pas de dette.

À court terme, le système est même en excédent :

- 2021 : 900 millions d'euros d'excédent ;
- 2022 : 3,2 milliards d'euros d'excédent.

S'il y a bien un léger déficit pour les années qui viennent, il est à relativiser. En effet, le déficit annoncé, de l'ordre de 12 milliards d'euros à l'horizon 2027, est à mettre en relation avec l'enveloppe globale des pensions versées, qui s'élève à 370 milliards d'euros par an. Les 12 milliards équivalent à 3 % du total.

D'après le COR, le système se rééquilibrera après 2030.

Le Gouvernement fonde ses arguments sur l'un des scénarios étudiés par le COR dans son rapport annuel 2022.

À l'occasion de ce rapport, le Gouvernement a ainsi imposé au COR d'étudier un scénario où la croissance moyenne du PIB jusqu'en 2070 serait de 0,7 %. Ce scénario catastrophe n'est pas réaliste.

Le taux de croissance du PIB oscille généralement autour de 2 % par an. S'il est en moyenne de 1,1% entre 2002 et 2020, c'est uniquement lié aux crises de 2008 et 2009, ainsi qu'à la crise sanitaire, qui ont engendré une croissance négative, par exemple de -7,9 % en 2020. En 2021, le taux de croissance atteignait en revanche +6,8 %.

Selon le rapport du COR, à l'horizon 2070, la part des dépenses de retraite dans le PIB serait de 12,1 % si la croissance moyenne est de 1,6 %. Il y aurait donc une baisse de la part des dépenses de retraite dans une hypothèse de croissance des plus réalistes.

Le seul scénario où la part des dépenses de retraite progresserait à l'horizon 2070 est le scénario catastrophe du Gouvernement, avec une croissance moyenne de 0,7 % sur les 47 prochaines années, ce qu'aucun économiste honnête ne saurait cautionner.

Dans le scénario à 1,6 % de croissance, le système de retraite serait à l'équilibre en 2055.

Il n'y a donc aucun problème de financement des retraites, aucune dérive des dépenses, aucune dette irresponsable qui serait laissée aux générations futures, mais uniquement une volonté politique de remettre en cause les droits des salariés pour ne surtout pas remettre en cause la concentration des richesses.

Ce n'est pas du côté de la solidité financière du système qu'il faut chercher les véritables motivations de la réforme.

Il s'agit, en réalité, de réduire la contribution de l'État au financement des retraites pour pouvoir financer de nouvelles baisses d'impôts pour les entreprises (les aides publiques qui leur sont allouées s'élèvent à près de 200 milliards d'euros). La suppression de la contribution sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) coûtera près de 9 milliards d'euros à l'État.

La seconde motivation est l'accélération de la capitalisation du système de retraite. En effet, chaque coup porté contre une branche de la Sécurité sociale est une aubaine pour le secteur privé, qui se positionne aussitôt. Cette réforme pourrait pousser toutes celles et ceux qui en ont les moyens à se constituer une épargne supplémentaire, c'est à dire un supplément de pension par capitalisation !

Le glissement vers un modèle anglo-saxon s'illustre globalement par l'affaiblissement organisé de la Sécurité sociale au profit d'étages supplémentaires, occupés ou ayant vocation à être occupés par les fonds d'assurance, quels que soient les risques couverts, qu'il s'agisse de la vieillesse, de la maladie, de la perte d'autonomie, etc.

Cette réforme est donc une nouvelle attaque contre notre système par répartition.

Progrès ?

Le report de l'âge légal de 62 à 64 ans concerne l'ensemble des salariés, du public comme du privé. L'allongement du temps de travail ne permettra pas de meilleures pensions. Aujourd'hui, 40 % des femmes et 32 % des hommes partent en retraite avec une carrière incomplète, car ils ont connu des périodes de maladie ou de chômage. Cela va impacter en priorité les salaires avec les carrières les plus hachées et les salariés les plus modestes. À chaque fois que l'on modifie l'âge de départ à la retraite, on pénalise profondément les femmes. À chaque fois que l'on repousse la durée de cotisation requise, on la rend toujours moins atteignable pour les femmes, notamment par l'absence de politiques ambitieuses d'égalité hommes/femmes et des temps partiels subis. En 2020, 26 % des femmes salariées à temps partiel le sont pour s'occuper de leurs enfants ou d'une personne dépendante. Allonger la durée de cotisations creuserait donc encore le fossé des inégalités entre les femmes et les hommes.

Quant aux carrières longues, alors qu'aujourd'hui les salariés concernés peuvent partir à 60 ans, ils travailleront deux longues années de plus. Pire, ils et elles devront cotiser jusqu'à 44 années !

Même chose pour les travailleurs dits « seniors » : à 60 ans, un actif sur deux seulement est encore en activité, parfois uniquement à temps partiel ! L'augmentation du nombre d'annuités à valider, en lien avec le report de l'âge de départ à la retraite, entraînera donc un allongement de ce sas de précarité et une baisse massive du nombre de travailleurs en capacité d'atteindre une carrière complète.

L'allongement de l'espérance de vie n'a pas compensé les effets de report de l'âge de départ liés à la réforme dite « Touraine », qui a augmenté le nombre d'annuités requises.

Repousser davantage induirait une réduction directe de la durée de retraite, qui induit elle-même invariablement un abaissement global des niveaux de pension.

Sachant par ailleurs que l'espérance de vie en bonne santé est de 65 ans pour les femmes et 64 ans pour les hommes, repousser l'âge de départ à la retraite, c'est également générer des coûts supplémentaires en termes de couverture maladie, y compris pour les régimes complémentaires de prévoyance, qui engendreraient des hausses des cotisations en cascade.

TOUS LES CHEMINTOS CONCERNÉS, MÊME CEUX AU RÉGIME SPÉCIAL !

Le projet gouvernemental de remise en cause du système de retraite français menace l'ensemble des cheminots, ceux affiliés au régime général qui sont impactés de la même manière que les autres salariés du régime général, mais également ceux affiliés au régime spécial.

Cette remise en cause impacterait les cheminots poly-pensionnés qui, même récemment retraités du régime spécial, verraient le versement de leur pension du régime général et des régimes complémentaires repoussé.

Cette remise en cause nuirait aux cheminots en fin de carrière qui seraient confrontés à une alternative entre ne pas faire valoir leur droit à retraite ou subir une baisse de pension.

Les mécanismes du régime spécial ne sont pas directement définis par la loi, mais par décret.

Schématiquement, les conditions pour une retraite d'ancienneté (hors cas de réforme, départ anticipé amiante, pension proportionnelle, etc.) du régime spécial sont les suivantes :

- 27 années de service (hors bonifications). La durée d'assurance de 172 trimestres n'est pas une condition nécessaire, mais a une incidence sur le montant de la pension (proratisation) ;
- 57 ou 52 ans.

Une décote liée à l'âge est appliquée à la pension du cheminot s'il n'a pas atteint un « âge pivot ».

L'âge pivot est défini par l'article 13 du décret retraite n°2008-639 du 30 juin 2008 : « âge de référence correspondant à l'âge minimum d'ouverture du droit à pension applicable à l'assuré majoré de cinq ans ».

La décote appliquée à la pension correspond à 1,25 % de la pension par trimestre séparant l'âge de départ en retraite de cet âge pivot. La décote est limitée à 20 trimestres, soit 25 % de décote.

Dans le cadre de la réforme lancée par le Gouvernement, la direction SNCF s'est empressée de communiquer largement, notamment au travers de *Temps Réels*. La direction y prétend que :

- L'augmentation de deux ans de l'âge d'ouverture des droits du régime spécial s'appliquera à partir de 2025 seulement ;
- Malgré cette augmentation de l'âge d'ouverture des droits, l'âge pivot demeurerait inchangé.

Cette affirmation ne repose pour l'heure que sur des promesses du patronat aux cheminots ou sur des promesses du Gouvernement au patronat.

S'agissant de l'âge pivot, le décret n'est pas modifié. Ensuite, repousser l'âge d'ouverture des droits sans repousser l'âge pivot équivaldrait à réduire la durée maximale de décote de 20 trimestres, donc réduire le montant de la décote et son effet dissuasif.

En outre, il suffirait au Gouvernement, s'il modifiait le décret en ce sens, d'augmenter par là-même le taux de décote par trimestre manquant et ainsi accentuer le niveau de décote à partir de 59 ans.

Quoi qu'il en soit, croire les promesses de la direction ou du Gouvernement, c'est avoir confiance en l'assurance obtenue par la FGAAC en 2003 que les cheminots ne seraient pas concernés par la réforme des retraites, ou avoir confiance en les promesses de la Première ministre actuelle qui soutenait que la réforme de 2018 ne changerait rien et que les cheminots transférés ne perdraient le bénéfice d'aucun des droits liés au régime spécial de retraite.

PROPOSITIONS CGT

Nous sommes face à un choix de société que fait le Gouvernement. La bataille engagée par la CGT sur le sujet des retraites à un double objectif :

- Gagner le retrait du projet gouvernemental ;
- Financer de bonnes retraites (en pérennisant le système par répartition) et partir à 60 ans (55 et 50 ans pour les cheminots).

Pour atteindre cet objectif, les ressources du système de retraite doivent augmenter. L'augmentation de la part de la valeur ajoutée qui revient au travail est le levier principal. Rappelons que par rapport à 1982, la part des salaires dans la valeur ajoutée a baissé de 8,7 points, soit l'équivalent de 112 milliards d'euros. Financer un système de retraite de qualité, juste et solidaire est un choix politique.

Vous trouverez ci-dessous les moyens de financer notre projet :

- 5 % d'augmentation des salaires pour le privé = **9 milliards** d'euros ;
- 5 % d'augmentation du point d'indice (salaire des fonctionnaires) dans la fonction publique territoriale et hospitalière = **1,25 milliard** d'euros ;
- Mettre en place l'égalité salariale Femmes/Hommes = **5,5 milliards** d'euros ;
- 1 000 000 d'emplois supplémentaires (800 000 dans le privé et 200 000 dans le public) = **10 milliards** d'euros de cotisations retraites ;
- Soumettre les dividendes à un taux de cotisations de 28 % (taux global de cotisations retraites de base et complémentaire sur les salaires) = à titre d'exemple, sur la base du niveau de dividendes net de 2021, qui s'élevait à 50 milliards d'euros, la mise en place de cette cotisation rapporterait **14 milliards** d'euros ;
- Suppression de toutes les exonérations de cotisations = **91 milliards** d'euros ;
- Élargir l'assiette de cotisation (intéressement, participation, etc.) = **6 milliards** d'euros ;

CONCLUSION

Le système de retraites n'est pas en danger. La réforme ne vise pas à l'améliorer, au contraire, elle vise à financer d'autres cadeaux pour le capital et à ouvrir la voie à la capitalisation. Il y a des alternatives, et pas seulement pour assurer l'équilibre du système, mais aussi et surtout pour l'améliorer, pour permettre à toutes et tous de partir à 60 ans et avec une bonne pension. En la matière, pas « d'argent magique », mais des choix politiques : quelle répartition des richesses ? Quelles ressources pour le système de retraites et quel niveau de cotisation ?

Les leviers de financement sont nombreux, nos revendications en matière de retraites sont crédibles et finançables. Ce sont désormais deux choix de société clairs qui s'affrontent.

GLOSSAIRE

Afin de mieux appréhender le sujet des retraites, quelques définitions semblent importantes pour mieux comprendre de quoi il s'agit.

Cotisation : chaque mois, des cotisations retraite sont prélevées obligatoirement sur le salaire par l'employeur. Elles se composent d'une part dite salariale qui est déduite du salaire brut du salarié et d'une part dite patronale. L'ensemble des cotisations constituent le salaire, contrepartie du travail salarié. L'employeur n'en est que le collecteur.

Annuités : dans les régimes par annuités, contrairement à leur appellation, la durée d'affiliation se compte en trimestres pour davantage de finesse de la mesure (pour valider un trimestre, il faut avoir cotisé sur l'équivalent de 150 h de SMIC). 43 annuités sont requises pour avoir une retraite à taux plein pour toutes celles et ceux nés à partir de 1973.

Trimestre : le trimestre retraite est l'unité de mesure de la durée d'assurance utilisée pour le calcul de la retraite de base. Au maximum, il est possible de valider quatre trimestres retraite par an.

Pour obtenir le nombre total de trimestres retraite validés, on additionne deux types de trimestres :

- Les trimestres cotisés, qui correspondent à des trimestres au cours desquels des cotisations retraites ont été effectivement prélevées sur le revenu et versées aux caisses de retraite. Par exemple en 2012, pour acquérir quatre trimestres cotisés, votre revenu devait être supérieur ou égal à 7 376 € sur l'année (4 x 1 844 €) ;
- Les trimestres non-cotisés ou « assimilés », qui correspondent à des trimestres attribués gratuitement dans certaines circonstances : perte d'emploi, maternité ou paternité, maladie, service militaire.

À savoir : votre premier stage, ou job d'été, peut vous avoir permis d'acquérir des trimestres retraite. Ces trimestres retraite ont un impact financier sur votre retraite. Ne les oubliez pas.

Pour connaître votre nombre de trimestres retraite, vous devrez obtenir votre relevé de carrière.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, pour l'assurance retraite, un trimestre retraite s'obtient en fonction du montant de votre salaire et non d'une durée d'activité professionnelle.

Par exemple en 2012, un trimestre retraite est acquis dès 1800 euros de revenus tous régimes confondus. Ainsi, vous pouvez obtenir 4 trimestres retraite en l'espace de 3 mois dès lors que vous avez enregistré 7 200 euros de revenus (1800 x 4).

Validation : la validation est la prise en compte par une ou plusieurs caisses de retraite d'un élément susceptible de générer des droits pour la retraite. Certaines périodes peuvent être validées par une caisse de retraite, même sans avoir donné lieu à cotisations, par exemple du fait d'une évolution de législation.

À titre d'exemple, les personnels titularisés peuvent demander au régime des fonctionnaires de valider les services de non-titulaire pour lesquels ils ont cotisé au régime général de la Sécurité Sociale (CNAV ou CARSAT) et à l'IRCANTEC.

Âge légal : l'âge légal de la retraite permet de partir en retraite, mais avec une pension incomplète (on parle de décote). Pour obtenir une pension à taux plein, il est nécessaire de continuer à travailler au-delà de l'âge légal, jusqu'à l'âge pivot.

Décote : la décote est une réduction définitive appliquée au montant de la pension retraite. La retraite subit une décote lorsque l'assuré choisit de partir en retraite avant d'avoir atteint le nombre de trimestres nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein ou d'avoir l'âge du taux plein automatique.

Âge pivot : l'âge-pivot, c'est celui auquel on peut prétendre à une retraite à taux plein. On utilise le terme de « pivot » parce qu'on touche moins si on part à la retraite plus tôt. L'atteinte de l'âge pivot avant la retraite annule la décote. Au régime général, l'âge de 67 ans annule la décote liée à la durée d'assurance. On parle de retraite à « taux plein ». Dans le régime spécial des cheminots, l'âge de 62 ans permet pour un cheminot (hors conduite) d'annuler la décote liée à l'âge.

Surcote : la surcote est une majoration ou un bonus appliqué au montant de la future pension retraite d'un assuré.

Une surcote de la retraite est appliquée à l'assuré qui choisit de continuer à travailler, alors qu'il a atteint la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Par exemple à la CNAV, cette surcote correspond à 5 % du montant de la retraite de base la première année, à 4 % les années suivantes, puis à 5 % à partir de 65 ans. Concrètement, si vous cotisez deux ans de plus, alors que vous avez tous vos trimestres retraite, votre pension augmentera de 9 %.

Attention, la surcote ne s'applique pas aux régimes de retraite complémentaires.

Régime par répartition : en France, les régimes de retraite obligatoires, parmi lesquels la CNAV, l'ARRCO, l'AGIRC, l'IRCANTEC, fonctionnent selon le principe de la répartition. Ainsi, les cotisations versées par les salariés en activité et leurs employeurs sont redistribuées immédiatement aux retraités sous la forme de pension de retraite. La répartition instaure un principe de solidarité entre les générations successives. Dans un régime de retraite par capitalisation, la logique est différente : chaque actif épargne pour sa propre retraite.

Régime général : le régime général est le régime de retraite de base des salariés. Le régime général est géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), la branche retraite de la Sécurité Sociale.

Au niveau national, le régime général est géré par la CNAV. Au niveau régional, le régime général est géré par les 16 Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

Régimes spéciaux : les régimes spéciaux sont les régimes de retraite d'une certaine catégorie de salariés. Ils bénéficient aux employés de certaines grandes entreprises publiques, telles que la SNCF et la RATP, aux employés des industries électriques et gazières comme EDF et GDF, ainsi qu'aux fonctionnaires de l'État et des collectivités locales.

Les principales différences des régimes spéciaux, par rapport aux autres régimes de retraite, portent sur l'âge de départ à la retraite et sur la durée de cotisation retraite, en général moins que les 43 annuités exigées pour le régime général.

Les régimes spéciaux sont souvent dits « intégrés », c'est-à-dire qu'ils cumulent les prestations et le niveau de cotisations correspondant au régime de base et au régime complémentaire.

Régime de retraite complémentaire : le régime de retraite complémentaire complète la retraite du régime de base. Il existe plusieurs régimes de retraite complémentaires, dont les principaux sont l'ARRCO, l'AGIRC (ce sont des régimes conventionnels) et l'IRCANTEC.

Comme les régimes de base, les régimes complémentaires reposent sur le mécanisme de la répartition. Ces deux types de régimes constituent le cœur du système de retraite français. Presque tous les assurés y sont affiliés.

Aujourd'hui, les régimes de retraite complémentaires obligatoires couvrent exactement les mêmes assurés que les régimes de retraite de base, à la seule exception des religieux, qui ne disposent pas d'un régime complémentaire.

Le régime complémentaire fonctionne sur un système de points retraite, dont le nombre est fonction de la durée et du montant des cotisations.

Pour les salariés, la retraite de base et la retraite complémentaire sont gérées par deux organismes distincts (par exemple, pour les non-cadres du privé, la CNAV gère la retraite de base et l'ARRCO la retraite complémentaire), voire trois organismes pour les cadres du privé (avec l'AGIRC en complément de la CNAV et de l'ARRCO).

Pour les non-salariés, la même caisse de retraite gère souvent le régime de base et le régime complémentaire (par exemple, la CIPAV gère la retraite de base et la retraite complémentaire des Architectes et des professions libérales diverses).

Régime de retraite par capitalisation : dans un régime de retraite par capitalisation, les actifs épargnent pour leur propre retraite. Les cotisations prélevées font l'objet de placements financiers ou immobiliers dont le rendement dépend essentiellement de l'évolution des taux d'intérêt. Cette capitalisation peut être effectuée dans un cadre individuel ou collectif, par exemple via des accords d'entreprise.

En France, le premier système de retraite mis en place dans les années 1930 par les assurances sociales était un régime par capitalisation. Mais à la fin de la seconde guerre mondiale, l'idée de la solidarité s'est imposée. Les ordonnances de 1945 ont créé la sécurité sociale qui a mis en place un régime de retraite par répartition. C'est le système de retraite qui prévaut encore aujourd'hui en France pour les régimes de base (CNAV, CRAM, CARSAT, MSA) et complémentaires (ARRCO, AGIRC, IRCANTEC).

Plusieurs pays ont décidé d'introduire une dose de capitalisation privée dans leurs systèmes de retraite, notamment pour faire face aux difficultés de financement des retraites. C'est le cas de l'Allemagne depuis 2001. La France a fait le choix d'une retraite par capitalisation publique, à travers la mise en place du fonds de réserve des retraites. Il a été introduit en 1999.

Retraite à taux plein : la retraite à taux plein est une retraite calculée sans abattement ou sans minoration.

Retraite à taux plein dans le secteur privé

Dans le secteur privé, le calcul de la retraite est, entre autres, basé sur le nombre de trimestres retraite que vous capitalisez tout au long de votre carrière. Lors de votre départ en retraite, si vous atteignez le nombre de trimestres retraite fixé par la loi, le calcul de votre retraite se fera à « taux plein ». Le taux plein est au maximum de 50 %. Ce taux s'applique à votre salaire annuel moyen brut pour calculer le montant de votre retraite de base.

Nombre de trimestres retraite pour la retraite à taux plein

Le nombre de trimestre retraite requis pour le taux plein dépend de votre année de naissance.

Par exemple, si vous êtes né en 1952, il vous faudra totaliser 164 trimestres pour que votre pension de retraite soit liquidée à taux plein.

Retraite à taux plein automatique

Par ailleurs, conformément à la réforme des retraites 2010, la retraite à taux plein est automatiquement accordée, peu importe le nombre de trimestres retraite acquis, aux salariés qui décident de prendre leur retraite à partir de l'âge du taux plein automatique. L'âge de la retraite à taux plein automatique varie en fonction de votre date de naissance.

La Loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2012 accélère le passage à 67 ans de l'âge du taux plein automatique.

Situations particulières

La retraite à taux plein est également accordée aux personnes se trouvant dans certaines situations particulières, reconnues inaptes au travail, invalides, titulaires de l'allocation aux adultes handicapés, anciens combattants.

Taux de remplacement : c'est le rapport entre pension et salaire. Le taux de remplacement est le rapport entre le montant de la retraite à percevoir et la dernière rémunération perçue en activité. Le taux de remplacement s'exprime en pourcentage.

Financièrement, le taux de remplacement se traduit par l'impact de votre départ en retraite sur votre niveau de vie, par rapport à votre dernier revenu.

Par exemple, votre taux de remplacement sera de 71 % si votre revenu professionnel était de 2 100 € l'année de votre départ en retraite et que le montant de votre pension de retraite est de 1 500 €.

Contrairement aux idées reçues, le taux de remplacement varie très fortement d'une retraite à l'autre. Votre taux de remplacement varie selon les facteurs suivants :

- L'évolution de votre salaire tout au long de votre carrière ;
- Votre durée de cotisation retraite ;
- Vos conditions de départ en retraite : départ à la retraite avec une décote, à taux plein, avec une surcote.

Chassons les idées reçues, selon la dernière étude (fin 2011) de la DRESS (service des études du ministère des affaires sociales), le niveau des pensions de retraite augmente tous les ans et le taux de remplacement est difficilement prévisible.

Taux de liquidation : le taux de liquidation de votre retraite est le taux appliqué lors de votre départ en retraite dans le calcul du montant de votre pension de retraite de base. Le taux de liquidation maximal de votre retraite de base est égal à 50 % pour le secteur privé et à 75 % pour les fonctionnaires civils, cheminots, etc. Si vous bénéficiez du taux de liquidation maximal pour votre retraite, soit 50 % pour la retraite de base, vous bénéficiez du taux plein de votre retraite.