

SALARIÉS DES GROUPES DE PROTECTION SOCIALE, OUI À LA RETRAITE PAR RÉPARTITION A 60 ANS AVEC 37.5 ANS DE COTISATION ET SANS DÉCOTE !



La retraite par répartition c'est un système :

- financé principalement par la cotisation sociale : salaire socialisé et rapport capital/travail qui, en 1945, se voulait universel mais qui, sous pression patronale, sera organisé en trois niveaux :
- - une retraite de base mise en œuvre par la Sécurité sociale
- - une retraite complémentaire obligatoire mise en œuvre par l'ARCCO (puis par l'AGIRC-ARRCO à partir de 1947) avec certaines spécificités (points et répartition, équilibre budgétaire, etc.)
- - une retraite supplémentaire : facultative et par capitalisation
- - pour les salariés du privé géré par l'Agirc-Arrco dans un cadre paritaire

Le Gouvernement dit vouloir sauver notre système par répartition mais :

- il rend de plus en plus **inaccessible** la possibilité d'avoir une carrière complète
- il a **affaibli** le niveau des pensions en ne l'indexant plus sur la hausse des salaires

Finalement, il propose de **développer la capitalisation pour apporter une réponse à des besoins en matière de retraite moins fiables que le système actuel et sous pression des fonds de pensions !**

Une ouverture à la capitalisation assumée

Comme pour le projet de réforme par points de 2019, les fonds de pension se frottent les mains ! Chaque dégradation du système public est une aubaine pour le privé : quand la Sécurité sociale recule, c'est lui qui prend le relais (il suffit de penser aux complémentaires et à l'approfondissement des inégalités qui en résulte).

Cette réforme des retraites va donc pousser celles et ceux qui en ont les moyens à se constituer une épargne supplémentaire, c'est-à-dire à un supplément de pension par capitalisation ! Cette réforme est donc une nouvelle attaque directe contre notre système par répartition.

Un système solide budgétairement !

> Financement assuré encore à 78 % par les cotisations sociales en 2019 (hors effet crise sanitaire et ensemble du système de retraite).

- En 2022 : Excédent de 3,2 milliards
- Les scénarios du COR (Conseil d'Orientation des Retraites) avec l'hypothèse la plus pessimiste (1% de croissance, 7% chômage) annonce une aggravation artificielle du déficit, et sans tenir compte de l'augmentation du chômage qu'entraînera cette réforme.
- 12 milliards de déficit en 2027 (prévision COR) constituent 3% du budget annuel des retraites. En comparaison, les aides publiques aux entreprises représentent 13 fois le déficit annoncé. De plus, le régime est annoncé à nouveau en excédent en 2070 (+0,2%)

Le Gouvernement n'a pas pris en compte les gains de productivité observés dans le calcul de la trajectoire budgétaire de la retraite. La productivité horaire des salariés ne cesse d'augmenter, augmentant les richesses sans qu'il y ait de redistribution. Nous produisons la même chose en beaucoup moins de temps sans compensation.

Le 19 janvier, auditionné à l'Assemblée Nationale, le président du COR a confirmé que « les dépenses sont maîtrisées » réfutant ainsi toute urgence à réformer.

Une solution équitable et toute simple pour éviter tout déficit du budget retraite :

Les inégalités salariales femme/homme créent un delta de l'assiette salariale moyenne sur laquelle sont calculées les cotisations retraite des femmes. Selon les données d'Eurostat, les femmes percevaient en 2020 en France un salaire inférieur de 15,8 % à celui des hommes.

168,7 milliards d'euros en un quinquennat : ce montant impressionnant est celui des recettes fiscales que l'État pourrait engranger si l'égalité salariale stricte entre femmes et hommes était appliquée. C'est la Fondation Concorde qui, dans un rapport publié le 30 octobre 2017, explique les mécanismes que cette égalité sociale amènerait si elle était mise en place. Soit 33,6 milliards par an ! De quoi mettre du beurre dans les épinards de l'état et passer tous les Français à un départ à la retraite entre 60 et 61 ans.

Une réforme contre les femmes avec des impacts spécifiques :

Carrières hachées, temps partiels subis, usure de la charge mentale de la vie personnelle. Tout cela entraîne la perception d'une retraite faible (en tous cas bien plus faible que celles des hommes en moyenne) et une fragilité accrue après 60 ans au niveau de la santé pour beaucoup de femmes.

Les femmes rencontrent plus de freins et de difficultés à valider une carrière complète : la charge de la famille, le temps partiel subis. En 2020, 26 % des femmes salariées à temps partiel le sont pour s'occuper de leurs enfants ou d'une personne dépendante. La probabilité de devenir aidant pour un proche en perte d'autonomie est plus importante chez les femmes (60% des proches aidants sont des femmes). Tous ces événements sont autant de moments venant impacter la carrière professionnelle des femmes.

Un impact fort sur les jeunes qui font de plus en plus d'études et sur les non diplômés dans l'exécution d'une carrière complète :

Temps moyen d'accès à un premier emploi de 4,5 mois à 14 mois en fonction du sexe et du niveau de diplôme.

Ce qui fait un départ moyen à la retraite à 65 ans et 7 mois si on doit cotiser 172 trimestres (43 ans).

	France
Age moyen entrée vie active	22 ans et 7 mois
Part des femmes	46
Durée moyenne du 1er emploi	17 mois
Part du temps partiel en %	34
Part de l'intérim en %	14
Part d'employés et d'ouvriers en %	79

Source INSEE, PANEL DADS 2005-2008

Vers un report d'une partie des dépenses de retraite vers les branches maladie et assurance chômage de notre système de protection sociale :

Le corps s'abîme beaucoup plus vite et beaucoup plus profondément à 63 ans lorsqu'on exerce une activité pénible (aide-soignante ou à domicile, bâtiment, infirmières...). Les besoins en financement vont se déplacer de la branche retraite à celles des risques invalidité, incapacité... en plus d'un report sur l'assurance chômage (pour 1 euro en moins lié à la réforme, cela fait 0,5 centime en plus sur les autres risques). Les périodes de précarités en fin de carrière sont plus importantes pour les ouvriers et les employés que pour les cadres et les professions intermédiaires.

Les salariés des Groupes de Protection Sociale auront une double peine : en tant que futur retraité (augmentation de l'âge de départ et du nombre de trimestres cotisés) et en tant que salarié car reculer l'âge de départ à la retraite va entraîner des coûts supplémentaires sur les contrats prévoyance gérés par les GPS dont le provisionnement pour sinistre à venir va exploser (plus vieux au travail, c'est en moins bonne santé donc plus d'arrêts de travail, d'invalidité ...). La conséquence directe pour les GPS sera plus d'économies à faire pour absorber ce surcoût. Or, on sait parfaitement que ces économies sont faites sur les ressources humaines, c'est-à-dire moins de salariés pour faire le même travail, forte dégradation des conditions de travail, gel des augmentations et tout ça pour 2 ans de plus chacun...

Un risque d'absorption de la retraite complémentaire par le régime général déjà présent depuis la tentative de mise en place de la réforme des retraites de 2019 introduisant la CNRU et accru avec cette réforme :

2ème aspect, en tant que salariés du régime complémentaire, si celui-ci s'étiole, un risque accru d'absorption par le régime général et des risques pour nos emplois vont se renforcer. Des exemples de ce type ont déjà été expérimentés par des salariés du RSI ou lors de la fusion qui a donné naissance à Pôle Emploi avec la casse sociale qui accompagne ces fusions / réformes.

Un impact sur l'ensemble des salariés qui devraient travailler 43 ans sans rupture à partir de l'année de naissance 1969 :

Prenons pour exemple les salariés de notre branche soumis aux réductions d'effectifs incessantes depuis une dizaine d'année. Demandant aux salariés de faire beaucoup, beaucoup plus avec beaucoup moins de moyens (nous avons perdu 3363 salariés depuis 2016 dans la branche soit 11.3% des effectifs Cf « indicateurs clés 2022 » Agirc-Arrco).

Le résultat est ce que nous vivons dans nos GPS chaque jour : une pression accrue sur les salariés afin de compenser les manques de ressources humaines par une productivité amenant des risques psycho-sociaux qui sont avérés par les chiffres des CSSCT et CHSCT de nos entreprises. Le point de rupture est déjà atteint et cette réforme va amener une pression supplémentaire sur les salariés de la branche et pendant 2 ans de plus.

L'impact de la décote (10% sur 3 années) sur la retraite complémentaire :

Le départ à la retraite effectif pour ne pas avoir de décote au niveau retraite complémentaire : 65 ans et pas 64 ans.

Dans nos GPS, le transfert du recouvrement est suspendu. AUCUN décret d'annulation n'est paru. Le danger est toujours présent d'un regroupement comme ont subi le RSI et Pôle Emploi.

Nos emplois de demain vont se transformer et nous qu'allons-nous faire pour tenir jusqu'à 64 ans et + ? Nos conditions de travail se dégradent.

Pourtant des solutions existent pour financer les futures retraites à 60 ans :

- Augmenter les salaires pour augmenter mécaniquement les cotisations
- Appliquer une égalité salariale entre femmes et hommes.
- Diminuer ou supprimer les cadeaux faits aux entreprises (exonérations de toutes sortes : près de 85 milliards d'euros pour 2023 dont 18,4 rien que pour la branche vieillesse).

N'en déplaise au Gouvernement et à son porte-parole, les grèves et les mobilisations ne sont pas une catastrophe écologique, agricole ou humaine ; les grèves et mobilisations sont l'expression de la colère légitime du monde du travail.

Elles ont permis l'obtention de maints conquits sociaux qui ont à leur tour permis aux travailleuses et travailleurs de s'émanciper par les loisirs (congrés payés, réduction du temps de travail...), dans leur travail (création des Conventions Collectives, sections syndicales dans l'entreprise...), dans leur vie quotidienne (droit de vote des femmes, protection sociale...).

**Les grèves et mobilisations sont un droit Constitutionnel et par ce droit,
la CGT, avec l'ensemble de la population, revendique :**

Une retraite à 60 ans avec 37,5 annuités de cotisations est possible. La retraite doit rester un 2ème moment de vie et pas une antichambre de la mort.

Les retraités ont le droit de profiter d'une retraite en bonne santé.

L'emploi des jeunes en bénéficiera directement, auto-alimentant les cotisations retraite au lieu de consommer d'autres prestations.