

LA RETRAITE : UN CHOIX DE SOCIÉTÉ

La retraite : un choix de société !

"Il faut en finir avec la souffrance, l'indignité et l'exclusion. Désormais, nous mettrons l'homme à l'abri du besoin. Nous ferons de la retraite non plus une antichambre de la mort mais une nouvelle étape de la vie."

Extrait du premier discours d'Ambroise Croizat en tant que ministre du Travail



La retraite au cœur de la création du régime général de Sécurité sociale

- **Financement par le salaire socialisé via la cotisation sociale** = répartition des richesses
- **Systeme à prestations définies**

Un niveau de pension (droits) défini par des règles et un niveau de cotisations qui doit s'adapter. Le taux de remplacement (rapport entre pension et salaire) est garanti.

- **Systeme par répartition**

Les cotisations des travailleurs sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités.

- **Systeme redistributif et solidaire**

Les mécanismes de solidarité dans le système actuel sont des dispositifs qui prennent en compte les aléas de carrière ou de vie qui conduisent à des périodes d'interruption d'activité

Les réformes paramétriques = Une dégradation progressive depuis plus de 30 ans

- **1987 : Loi Seguin.** impose que les pensions de retraites soient revalorisées sur l'inflation et non plus sur l'évolution du salaire moyen.
- **1993 : Réforme Balladur,** passage de 37,5 ans à 40 ans de durée d'assurance pour les salariés du privé, passage des 10 aux 25 meilleures années pour le calcul de la pension.
- **1995 : Réforme Juppé,** retrait du projet de « régime universel ». Les régimes spéciaux gardent leurs particularités grâce aux mobilisations.
- **2003 : Réforme Fillon :** allongement progressif de la durée de cotisation jusqu'à 41,5 ans, Application de la décote et des règles du régime général (durée de cotisations) au régime de la fonction publique
- **2010 : Réforme Woerth :** repousse l'âge légal de départ à la retraite de 60 ans à 62 ans, voire 67 ans pour ceux n'ayant pas atteint les 41,5 annuités
- **2013 : Réforme Hollande :** augmentation de la durée d'assurance jusqu'à 43 ans pour la génération de 1973.
- **2019 : Réforme Philippe/Macron** du système à points non abouti
- **2023 : Réforme Borne/Macron.** Repousse l'âge de départ à la retraite à 64 ans et accélère la réforme Touraine qui allonge la durée de cotisation jusqu'à 43 ans. Supprime les régimes spéciaux au 1^{er} septembre 2023

La retraite un choix de société et une bataille idéologique

- **En finir avec le système de retraite de la Sécurité sociale pour en finir avec la Sécurité sociale**
- Satisfaire aux **exigences patronales** comme avait pu le dire en 2007 Denis Kessler «*La liste des réformes ? C'est simple, prenez tout ce qui a été mis en place entre 1944 et 1952, sans exception. Elle est là. Il s'agit aujourd'hui de sortir de 1945, et de défaire méthodiquement le programme du Conseil national de la Résistance* ».
- **En finir avec les régimes spéciaux** de retraite et plus généralement, le **statut des fonctionnaires** ainsi que des cheminots, des électriciens gaziers... (Réforme Bornes/Macron)
- Ne plus augmenter la part des retraites dans le PIB, fixée à 14,4 % en 2020 afin de répondre aux exigences européennes.
- C'est 380 milliards en 2023 (Conseil d'Orientation Retraites - COR) qui échappent aux places financières.
- Volonté d'ouvrir à la **capitalisation** avec tous les risques que ça comporte pour les futurs retraités.

Le salaire socialisé au cœur du système des retraites « chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins »

Un système financé par la cotisation sociale

- Le travail est au cœur de notre mode de production et de notre système de protection sociale
- Pour l'utilisation de la force de travail, le capital a dû concéder (grâce aux luttes) une part de la valeur produite = le salaire
- Le salaire est une part de la valeur produite :
 - Une partie est payée individuellement = salaire net
 - Une partie est socialisée = ensemble des cotisations sociales versées dans un « pot commun » qui donnent des droits
- La cotisation sociale n'est pas de l'impôt ni du salaire différé car elle ne correspond pas au principe de l'assurance.

Toute diminution des cotisations sociales versées par l'employeur est une baisse du salaire socialisé et donc du salaire dont les salariés devront payer les conséquences d'une manière ou d'une autre (réduction des retraites...)

Le niveau des salaires, imposé par le rapport de force sur la répartition entre le capital et le travail, est au cœur de notre système de protection sociale.

- L'augmentation du salaire, ce qui veut dire du salaire socialisé est au cœur de la répartition des richesses. Rapport capital/travail

Pas d'urgence à réformer !

Un système solide budgétairement !

- Financement assuré encore à 78 % par les **cotisations sociales** en 2019 .
- 13,4 % du Produit Intérieur Brut - PIB (COR juin 2024) (en 2020 = 14,4%)
- En 2023 : Excédent de 3,8 milliards (+ 0,1 % du PIB) (COR juin 2024)
- 14 milliards de déficit en 2027 (prévision COR juin 2024). les aides publiques aux entreprises représentent 13 fois le déficit annoncé des retraites. Système à nouveau en excédent en 2070 (+0,2%)
- 380 milliards de budget pour 2023 (COR juin 2024)

Un système de retraite protecteur !

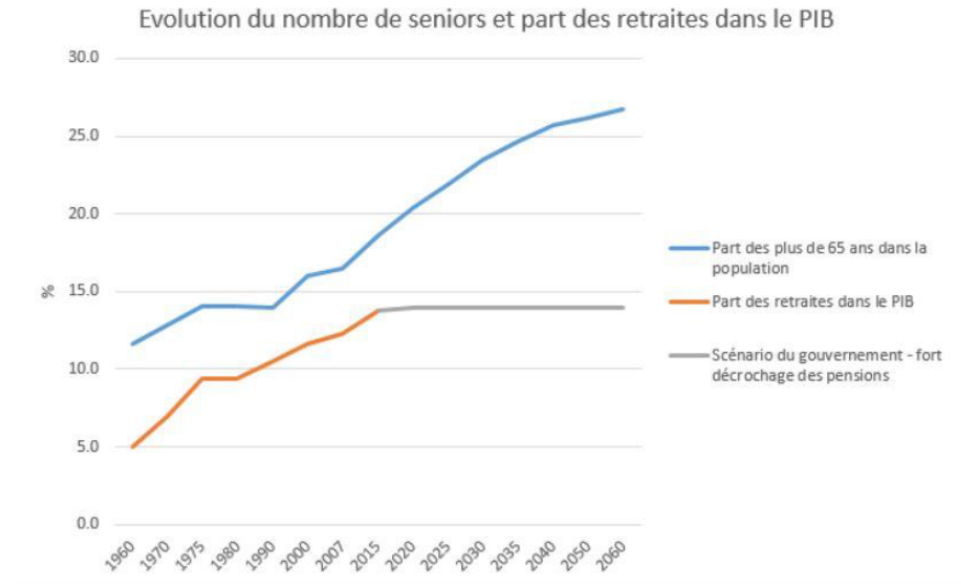
- 16,9 millions de retraités percevant un droit direct
- 1,029 millions de retraités percevant un droit dérivé (réversion)
- Le taux de pauvreté des seniors à la retraite est de 7% contre **32 % pour les seniors NER (ni en emploi, ni en retraite) et contre 14,3% pour la population globale.**

380 milliards d'euros qui échappent au capital grâce à l'organisation actuelle du système de retraite !

La prétendue urgence du gouvernement cache une volonté de récupération au service du capital.

Maintenir les dépenses de retraite : un choix contre les besoins de la société !

- **L'objectif**, comme en 2019, le gouvernement veut limiter la part des retraites dans le PIB alors que le nombre de retraités va augmenter (**14,4 % du PIB français en 2020, 13,4 % du PIB en 2023**)
- **Conséquence** : L'ajustement du système se fera essentiellement par la diminution des pensions, et secondairement par un report de l'âge effectif de la retraite.
- **Remettre en cause le droit à la retraite et appauvrir les retraités est un choix de société quant à l'utilisation des richesses que les travailleurs produisent !**



Règles d'acquisition des droits retraite

Dans le public

- 1 trimestre acquis par période de 90 jours de service
- En cas de service non fait (grève notamment) déduction d'1 jour.
- Le solde des jours inférieur à 90 chaque année est totalisé sur les droits en fin de carrière.
- Distinction entre service assurés et services liquidables

Dans le privé

- Pour valider 1 trimestre de retraite, **il faut avoir gagné au cours de l'année l'équivalent de 150 fois le Smic horaire minimum.**
- En 2022, ce montant correspond à 1.585,5 €. Il faut avoir gagné un revenu annuel de 6.342 € pour valider 4 trimestres dans l'année. Et ce, quel que soit le nombre de mois travaillés
- Seul le salaire inférieur au plafond de sécurité sociale (3.428 € mensuel) ouvre des droits à retraite de base

L'âge de départ à la retraite : réforme Borne/Macron

Naissance	Age d'ouverture	Entrée en application
1961	62 ans et 3 mois	1 ^{er} septembre 2023 (effet au 1 ^{er} décembre 2023)
1962	62 ans et 6 mois	1 ^{er} janvier 2024 (effet au 1 ^{er} juillet 2024)
1963	62 ans et 9 mois	1 ^{er} janvier 2025 (effet au 1 ^{er} octobre 2025)
1964	63 ans	1 ^{er} janvier 2026 (effet au 1 ^{er} janvier 2027)
1965	63 ans et 3 mois	1 ^{er} janvier 2027 (effet au 1 ^{er} janvier 2027)
1966	63 ans et 6 mois	1 ^{er} janvier 2028 (effet au 1 ^{er} janvier 2030)
1967	63 ans et 9 mois	1 ^{er} janvier 2029 (effet au 1 ^{er} septembre 2030)
1968	64 ans	1 ^{er} janvier 2030 (effet au 1 ^{er} janvier 2032)

Nombre de trimestres pour une carrière complète : Réforme Borne/Macron

Durée d'assurance requise	Année de naissance Réforme Touraine	Année de naissance Réforme Borne/Macron
168 trimestres	1961 à 1963	1 ^{er} janvier au 31 août 1961
169 trimestres	1964 à 1966	1 ^{er} septembre 1961 et 1962
170 trimestres	1967 à 1969	1963
171 trimestres	1970 à 1972	1964
172 trimestres	1973	1965

Règle de calcul de la pension du Régime général

Retraite de base + Complémentaire

Retraite de base

- SAM = moyenne des Salaires Annuels Moyens actualisés des 25 meilleures années
- Taux plein : 50%
- Une décote de 1,25 % par trimestres manquants qui vient s'ajouter à la formule. Elle s'annule à 67 ans

$$\frac{50\% \text{ SAM} \times \text{nombre de trimestres acquis}}{\text{nombre de trimestres requis}}$$

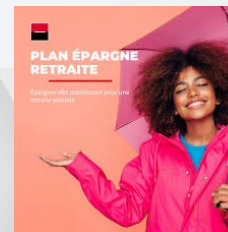
Retraite complémentaire = AGIRC-ARRCO ou Ircantec le plus souvent. Régimes en points adossé au régime de base, qui s'aligne sur ses paramètres : âge, dispositifs de solidarités..

Dans un régime en points, le montant de la retraite dépend du nombre de points acquis et de la Valeur de service du point, c'est-à-dire de son taux de conversion.

- Au 1^{er} novembre 2024 la valeur du point AGIRC ARRCO sera à **1,4386 €**.
- Jusqu'au 31 décembre 2024, la valeur du point Ircantec est fixée à **0,54357 €**

Organisation du système de retraite du régime général

**Retraite par
capitalisation
Facultative et peu
utilisée**



**Régimes complémentaires
Contributifs et Obligatoires**



**Régimes de base de la Sécurité sociale
Redistributif à Prestations définies et Obligatoire**



Règle de calcul de la pension - Public

- **75% TIB x coefficient de proratisation**

- TIB = Traitement Indiciaire Brut correspondant à l'échelon détenu depuis 6 mois
- Coefficient de proratisation =
$$\frac{\text{nombre de trimestre liquidables}}{\text{nombre de trimestres requis}}$$
- **Les trimestres sont assurés** (ceux pour le calcul de la durée d'assurance requise pour le taux plein), **ou liquidables** (ceux pris en compte pour le calcul de la pension sur la base des services effectués)
- Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une **retraite supplémentaire (RAFP)** sur la base de cotisations sur leurs primes dans la limite de 20% de leur traitement indiciaire (Si la part des primes représentent plus de 20% de leur traitement, pas de cotisations sur la partie au-delà).

Carrière et Taux de remplacement ou revenu de remplacement

Une carrière complète : Le nombre de trimestres nécessaires au **taux plein**, *la carrière est un paramètre important dans notre système de retraite car c'est ce qui rattache la retraite au salaire, au travail et qui ouvre des droits pour donner un taux de remplacement et non une allocation sociale, un minima.*

2 types de périodes prises en compte pour la carrière

- **Périodes cotisées** : salaires, prestations familiales (AVPF).
- **Périodes assimilées** : maladie, maternité, accident de travail, maladie professionnelle, chômage, invalidité, service militaire, etc.

Le taux de remplacement global pour une carrière complète Privé/Public
=
70 à 75 %

Une solidarité partie intégrante du système

Prise en compte des **aléas de carrière ou de vie** qui conduisent à des périodes d'interruption d'activité.

- Périodes assimilées (maternité, chômage, maladie, invalidité...)
- Droits familiaux/pension de réversion
- Départs anticipés
- Minimum de pension

16,3% du montant des retraites de droit direct sont liés aux solidarités.

93% des retraités ont été concernés par au moins un de ces dispositifs

Les périodes assimilées

Ce sont les périodes :

maternité,

maladie,

les accidents de travail, maladies professionnelles,

invalidité,

chômage indemnisé ou pas selon les règles sont compris
comme trimestres assimilés.

Les droits familiaux

- **Majoration pour Durée d'Assurance (MDA):**
8 trimestres dans le privé par enfant
2 trimestres par enfant dans le public
- **AVPF (Assurance Vieillesse des Parents au Foyer) :**
validation de trimestres auprès de la CNAV
- **Majoration de Pension pour Enfants :**
10% pour chaque parent à partir de 3 enfants

Pension de réversion

Partie de la pension de retraite de l'ex-conjoint, dès 55 ans

Pour le secteur privé

- **Retraite de base** : 54 % de la pension du conjoint décédé et son attribution se fait sous conditions de ressources.
- **Retraites complémentaires** : 60 % de la retraite complémentaire du conjoint décédé, sans condition de ressources.

Pour la Fonction publique :

50 % de la pension de retraite de base, dont il bénéficiait ou dont il aurait pu bénéficier sans condition d'âge ou de ressources.

Départs anticipés

- **Retraite anticipée pour les travailleurs handicapés** (possibilité départ à 55 ans selon certains critères)
- **Retraite anticipée avec des points pour pénibilité** (possibilité départ anticipé à 52, 57 ou 60 ans dans la fonction publique et certains régimes spéciaux encore- Pour le privé compte professionnel de prévention anciennement pénibilité)
- **Retraite anticipée pour incapacité permanente** (départ dès 60 ans selon certains critères).
- **Retraite pour invalidité ou inaptitude au travail** (départ dès 62 ans sans décote)

Pénibilité/contraintes d'exercice des métiers (1)

- ▶ Seul dispositif dans le privé : le C2P, qui individualise les droits des salariés à partir de critères restrictifs, n'est pas dédié à la retraite puisqu'il a avant tout pour objectif la réinsertion professionnelle et l'employabilité de ces derniers.
- ▶ Volonté que la pénibilité ne soit plus compensée par des départs anticipés à la retraite (public/privé)
 - ▶ Le gouvernement ne parle plus de « pénibilité » mais « d'usure professionnelle
 - ▶ les points de ce compte (100 au maximum) doivent avant tout servir à se former pour une reconversion professionnelle (obligation pour les 20 premiers points) ou aménager une fin de carrière par du temps partiel.
 - ▶ Il faut cumuler plusieurs critères de pénibilité sur le poste de travail pour acquérir au maximum ces 100 points, or ces critères sont passés de 10 à 6 en 2017 sur décision de l'actuel gouvernement (la manutention de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les risques chimiques ont été supprimés par exemple).

Pénibilité/contraintes d'exercice des métiers (2)

- Création du **FIPU** (fonds d'investissement prévention d'usure professionnelle) = subvention aux entreprises = déresponsabilisation.
- Attention mensonge réforme Bornes/Macron : Le rajout des critères « port de charges lourdes », « postures pénibles » et « vibrations mécaniques » n'apportent pas de points mais sont justes des retraites qui donnent droit à des mesures de préventions dans le cadre du FIPU + création d'un dispositif de reconversion professionnelle.

Dispositif Carrières longues – Réforme Bornes/ Macron

- Si début d'activité avant 16 ans départ possible à compter de 58 ans si 44 d'annuités
- Si début d'activité avant 18 ans départ possible à compter de 60 ans si 44 d'annuités
- Si début d'activité avant 20 ans départ possible à compter de 62 ans si 42 d'annuités

Clause de sauvegarde : prévoit que les assurés nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1963 conservent leur droit à départ anticipé après le 1er septembre 2023 dans la mesure où ils auront cotisé 168 trimestres avant le 31 août 2023.

Consignes malhonnêtes : Cette clause de sauvegarde fait polémique du fait des consignes données aux caisses de retraites de ne pas informer les assurés concernés de ce droit. Et comme l'outil informatique a été paramétré sur les bases de la nouvelle réforme, ces assurés voient apparaître sur leur relevé de carrière qu'ils doivent avoir 170 trimestres et non 168 trimestres.

Les dispositifs de minimum : Le leurre de la réforme Macron.

Deux dispositifs distincts et exclusifs existent :

L'ASPA, une prestation de solidarité nationale, correspondant au minimum social

- Son montant est de 916,78€ par mois pour une personne seule (1 423,31€ pour un couple), sous une forme différentielle
- -> seule la différence entre les revenus perçus et ce minimum est versé
ASPA = 916,78 € - revenus perçus.

Conditions durcies : en passant de 6 à 9 mois de résidence sur le sol français durant l'année.

Le MICO, ou minimum contributif, un dispositif qui existait avant la réforme de 2023

-> **automatique dès lors qu'on a effectué une carrière complète. (base + complémentaire) = pensions inférieures à 1 367,51 € par mois.** (augmentation de 25 à 100 euros selon les situations)

Retraite avant 67 ans avec un nombre de trimestres requis (172 à partir de 1969) pour avoir droit à une retraite à taux plein :

- Tous les trimestres sont cotisés, le montant ne peut être inférieur à **876,13 € brut par mois.**
- moins de **120 trimestres cotisés**, le montant de votre pension ne peut pas être inférieur à **733,03 € brut par mois ;**
- plus de **120 trimestres cotisés**, le montant de **733,03 € brut par mois** est majoré en fonction de votre nombre de trimestres cotisés par rapport à votre nombre de trimestres total.

Les réformes sur la table voulues par Macron et le patronat

- La réforme des droits familiaux
- Le système à points = un changement radical de système
- L'introduction de la capitalisation et des fonds de pension

Réforme des droits familiaux – proposition du COR

- Demande du gouvernement au COR de propositions pour une réforme des droits familiaux
 - Sont surtout ciblés les 8 trimestres par enfants et la pension de réversion.
 - Les propositions sont celles de Delevoye pour le système à points de 2019
 - **Propositions du COR :** - **suppression de la MDA** et de la majoration de 10% à partir de 3 enfants pour les remplacer par une seule majoration à partir du 1^{er} enfant de 10%, 5%...
- **Réforme de la pension de réversion** qui devra répondre au « maintien du niveau de vie » et ne plus être un pourcentage de la retraite du défunt ce qui diminuera et voire supprimera la pension pour le conjoint survivant qui a une retraite équivalente ou supérieure. De plus elle ne concernera que la dernière épouse

Un changement de système : le système à points

Réforme déjà prête = réforme de 2019 dites Delevoye sous le gouvernement d'Edouard Philippe.

Systeme à rendement défini = système suédois

Mettre en place un système à points n'est pas une réforme de plus de notre système de retraite mais la fin de notre système.

Systeme individualisé = fin du repère collectif d'âge

Systeme sous pilotage automatique dans le but de l'équilibre du système – principe de la « règle d'or »

1^{ère} grande rupture avec le système actuel

Prestations définies

Le niveau de pension est défini. Le niveau de cotisations s'adapte pour assurer les engagements pris. Le taux de remplacement (rapport entre pension et salaire) est garanti. Les droits sont définis par des règles et non la conjoncture économique du pays. **Système actuel**

Cotisations définies

Les cotisations sont fixées (la part consacrée aux pensions) et c'est le niveau de pension qui doit s'adapter à l'équilibre du système. Il n'y a aucune garantie ni visibilité sur le montant qui sera perçu. **Réforme : Système à points, comptes notionnels, système à rendement défini à points...**

2^{ème} grande rupture avec le système actuel

Systeme redistributif

Les mécanismes de solidarité dans le système actuel sont des dispositifs qui prennent en compte les aléas de carrière ou de vie qui conduisent à des périodes d'interruption d'activité.

Systeme actuel : Les solidarités sont au cœur du système

Systeme contributif

« *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...* ». Les pensions perçues par une personne pendant sa retraite doivent être proportionnelles à la somme actualisée de l'ensemble des cotisations versées au cours de sa carrière. Principe d'épargne salariale. **Réforme : Les solidarités sont sorties du système.**

Baisse programmées des pensions

- La pension va dépendre de **toute la carrière. Ceci implique les années avec des salaires plus bas = baisse de la pension** (pénalise les plus précaires, les femmes...)
- La pension va dépendre du **prix d'achat du point** et de **la valeur du point au moment du départ.**
- Une valeur du point qui va dépendre de la conjoncture économique et démographique.
- **Système sous pilotage automatique dans le but de l'équilibre du système – principe de la « règle d'or »**
- **Un système à rendement défini à points très proche des comptes notionnels avec la prise en compte de l'espérance de vie**
- **Niveau de pension** : instable , imprévisible, déconnecté du salaire, devient une **variable d'ajustement économique et surtout irréductiblement en baisse.**
- **Dans tous les systèmes à points qui ont été mis en place en Europe, le niveau de pension a baissé (Suède, Allemagne...)**
- **Ouverture à la capitalisation – Loi PACTE**
- **Maintien de l'indexation de la pension de retraite sur l'inflation**

Allongement de l'âge de départ à la retraite

« *Dans un système à points, la notion de durée disparaît. C'est votre nombre de points qui vous permet un arbitrage personnel : j'ai assez de points , ma retraite me paraît suffisante, donc je pars. A l'inverse, je n'ai pas assez de points, je reste.* » J.P. Delevoye

- Même si le système de 2019 prévoyait un âge pivot (voir graphique ci-dessous), le système à points n'a pas vocation à fixer un âge de départ collectif. L'âge de départ est individuel
- Au fil du temps, compte tenu de la **baisse de la valeur du point** et la **prise en compte de l'espérance de vie** les salariés seront obligés de partir de plus en plus tard.
- Système très inégalitaire car il ne tient pas compte des différences d'espérance de vie selon les métiers.
- Le cumul emploi/retraite est encouragé !

Réforme de 2019 : Choix d'un âge pivot même si le système à points n'a pas vocation à avoir un repère d'âge de départ collectif



Les dispositifs de solidarités sortis du système

Selon JP Delevoye :

« *Bâtir un système de retraite sur une solidarité renforcée* »

« *Pas de points gratuits* »

Les solidarités sont donc exclues du système !

Création d'un **Fonds solidarité vieillesse universel** géré indépendamment et financé essentiellement par les ressources fiscales, par les transferts de la branche chômage et de la branche famille.

La gouvernance et la transition : Ce que prévoyait le système à points de 2019

La gouvernance :

- Création d'une caisse nationale dès l'adoption de la loi avec un CA de 26 membres sous la coupe du parlement. Dès 2025 disparition de toutes les caisses nationales (CNAV, AGIRC/ARRCO...)
- Création d'une assemblée générale
- Dès 2030 disparitions des caisses locales (CARSAT, CICAV...) pour de nouvelles caisses uniques

La transition :

- Elle va concerner les **actifs qui ont déjà acquis des droits au titre des régimes actuels** et qui achèveront leur carrière dans le cadre du nouveau système.
- Ceux qui seront à moins de 5 ans de l'âge de départ à la retraite lors de l'adoption de la loi ne seront pas concernés.
- Une photographie des droits relatifs à la carrière effectuée sera réalisée au 31 décembre et les droits issus de la carrière passée seront transformés en points du nouveau système.

Le retour en force du capitalisme et des fonds de pensions

L'objectif du patronat est clair:

- « nous devons réfléchir à une approche stratégique de long terme et non des mesures au coup par coup »
- « il faut mettre sur la table une dose capitalisation »

Patrick Martin – Président du MEDEF

Qu'est-ce que la capitalisation?

- Un système par répartition c'est : un système dans lequel chacun cotise dans un pot commun et acquière le droit à une retraite financée par la solidarité des autres actifs.
- La capitalisation c'est :
 - **Une logique individualiste** : je capitalise pour ma propre retraite, ce n'est plus de la solidarité!
 - **L'asservissement aux marchés financiers** : le salarié participe à la spéculation financière via le placement de ses fonds dans des obligations, des actions ou d'autres produits financiers
 - **Une augmentation du conflit capital/travail** : Tout ce que les retraités toucheront en dividendes, liés aux actions, ou en taux d'intérêts exorbitant c'est ce que les salariés ne toucheront pas en salaire.

CONSÉQUENCES DES DIFFÉRENTES RÉFORMES

Suppression des régimes spéciaux - pionniers

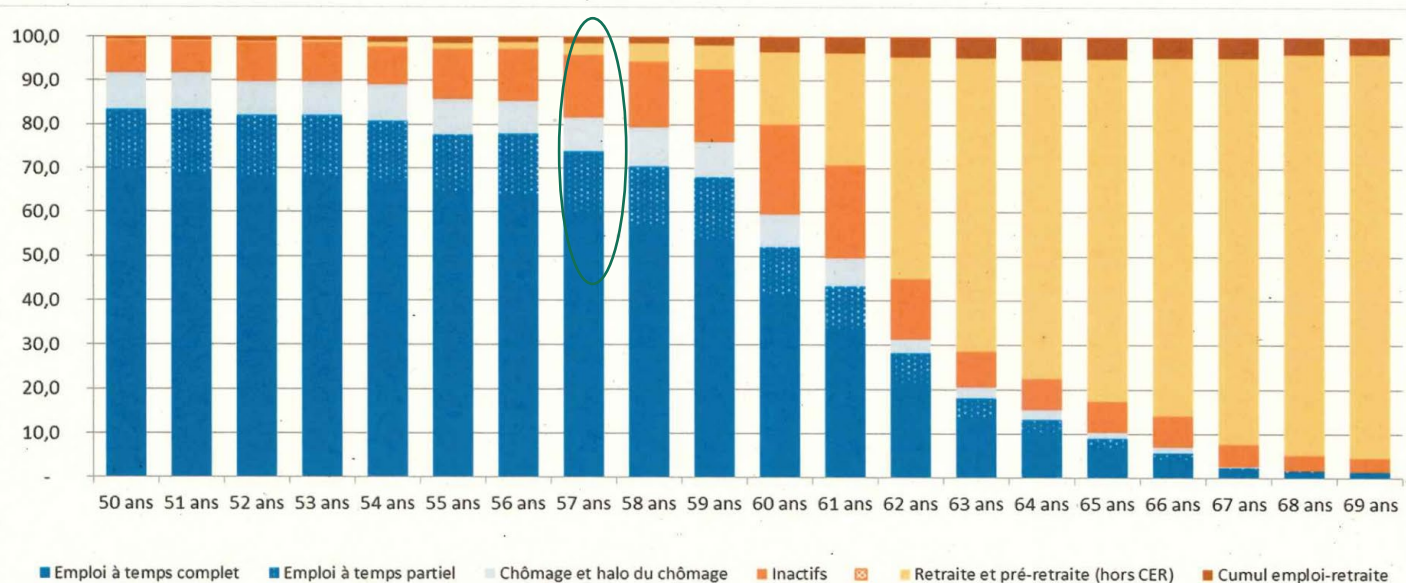
- **mesure centrale dans le projet global de casse des services publics, des professions et de leurs conquies en termes de protection sociale :**
 - La suppression des statuts professionnels ;
 - La privatisation des entreprises publiques et des services publics ;
 - La disparition de secteurs d'activités qui ont rendus possible le développement économique (par exemple les mines).
 - La disparition des départs anticipés dans le cadre de la retraite
- **Conséquences :**
 - Un **recul des droits importants** : d'âges moyens de départ allant aujourd'hui de 54 à 56 ans (catégories actives ou conduite) ou autour de 60 ans, on passerait vers un départ moyen à 62,63 ou 64 ans.
 - 79,3 % des salariés des régimes spéciaux sont partis avant 60 ans contre 13,1% des salariés du privé (DREES 2021- chiffre 2019)
 - Une mise **en danger de la santé des travailleurs** de ces secteurs : ces régimes sont pionniers en matière de reconnaissance de pénibilité du travail (3 x 8 heures, horaires décalés, stress et responsabilités fortes, expositions aux risques chimiques, etc.)
 - Va s'appliquer le C2P = fin de la compensation de la pénibilité dans le régime de retraite

Report de l'âge de départ à 65 ans

- Allongement d' une période entre au-delà de 58 ans où les travailleurs ne sont ni en emploi, ni en retraite (environ 20%) et constitue un « **sas de précarité** » ou **un allongement des « périodes de précarité » avant la retraite**. On considère que le **Sas de précarité** ou **périodes de précarité avant la retraite** correspondent à une situation où les individus ne sont ni en emploi ni en retraite.
- Repousser l'âge de départ à la retraite inexorablement, c'est augmenter le chômage, la maladie, l'invalidité...et les besoins en financement qui vont se déplacer (pour 1 euro en moins lié à la réforme cela fait 50 centimes en plus sur les autres risques).
- Plus on repousse l'âge de départ plus il y a de chance que les futurs retraités prennent leur retraite en plus mauvaise santé.
- Plus on repousse l'âge de départ à la retraite plus les travailleurs sont poussés à ne pas attendre l'âge du taux plein et de prendre une retraite avec un minimum de pension = précarité des retraités
- Un allongement du départ à la retraite veut dire travailler plus longtemps dans de mauvaises conditions avec un impact sur la santé des travailleurs et futurs retraités
- Remise en question d'une retraite comme deuxième temps de la vie. Les travailleurs ont participé à la production, à la richesse du pays et ont droit à cette nouvelle période de leur vie. Ce n'est pas parce qu'ils ne produisent plus qu'ils ne sont plus utiles. Ils ont un rôle social fondamental (associatif, familial, vie de quartier...).

Un français sur deux n'est plus en emploi à 60 ans

Situation sur le marché du travail entre 50 et 69 ans en 2021



Lecture : parmi les personnes résidant en France en 2021 et âgées de 60 ans, 41,4 % étaient en emploi à temps complet, 10,6 % en emploi à temps partiel et 20,6 % étaient inactives au sens du BIT.

Source : Rapport annuel du COR 2022, figure 5.3 (d'après INSEE, Enquêtes Emploi ; calculs DARES)

Une réforme qui touche les femmes

- **A chaque fois que l'on repousse la durée de cotisation requise, on la rend toujours moins atteignable pour les femmes**
- Les femmes rencontrent plus de freins et de difficulté 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*).
- **Importance des droits familiaux dont les trimestres pour enfants qui leur permettent d'atteindre plus vite le taux et améliore leur pension comme la pension de réversion = toute réforme serait catastrophique**
- **Les femmes ont donc des carrières plus facilement fragmentées que les hommes.** Un phénomène qui s'aggrave plus le temps de cotisation s'allonge

Travailler plus longtemps c'est une retraite plus courte

Les réformes passées ont progressivement fait baisser le temps passé à la retraite

- La durée de carrière représente une part de plus en plus élevée dans la durée de vie totale au fil des générations.
- **Travailler plus tard, c'est une retraite plus courte.** Avec la retraite Bornes/Macron, la génération née en 1975 passera moins de 25 ans à la retraite contre 27,5 ans pour la génération née en 1950.

CE QUE REVENDIQUE LA CGT

Revendications



- **Départ à la retraite à 60 ans à taux plein pour 37,5 ans d'annuités**
- **Calcul de la retraite sur les 10 meilleures années pour le privé et les 6 derniers mois pour le public.**
- **Départ anticipé à 55 ans** ou un trimestre de départ anticipé par années d'exposition à **un facteurs de pénibilité.**
- Assurer un niveau de pension (taux de remplacement) d'**au moins 75 % du salaire brut** pour une carrière complète.
- Elever le **minimum de pension au niveau du Smic CGT** pour une carrière complète.
- **Indexer les pensions sur l'évolution des salaires.**
- **Prendre en compte les années d'études**
- Une politique volontariste d'égalité salariale femmes-hommes, améliorant la retraite des femmes et abondant les ressources des régimes.

Financer de bonnes retraites c'est possible ! Pour une meilleure repartition des richesses

- Une augmentation des salaires de 5 % dégagerait 9 milliards d'euros.
- L'augmentation de 5% du point d'indice de la fonction publique : 1,25 milliards d'euros.
- L'intégration des primes dans la fonction publique : 1,5 milliards d'euros.
- 100 000 emplois supplémentaires : 10 milliards d'euros de cotisations retraite
- L'égalité salariale femmes-hommes : 5,5 milliards d'euros.
- La lutte contre la fraude aux cotisations sociales rapporterait au minimum 1 à 2 milliards d'euros par an (source : Acoss)
- La suppression des exonérations de cotisations retraite représenterait 3 Mds€ pour financer les retraites
- Augmentation du taux de cotisation de 2,5 points dégagerait 30 milliards d'euros



**La Sécu, toujours
une idée neuve !**

