

# 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
- **Système 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. Les paramètres importants dans un système à prestations définies : L'âge de départ, la durée de carrière et le nombre d'années prises en compte pour le salaire moyen annuel (SAM)

- **Système par répartition**

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

- **Système redistributif et solidaire**

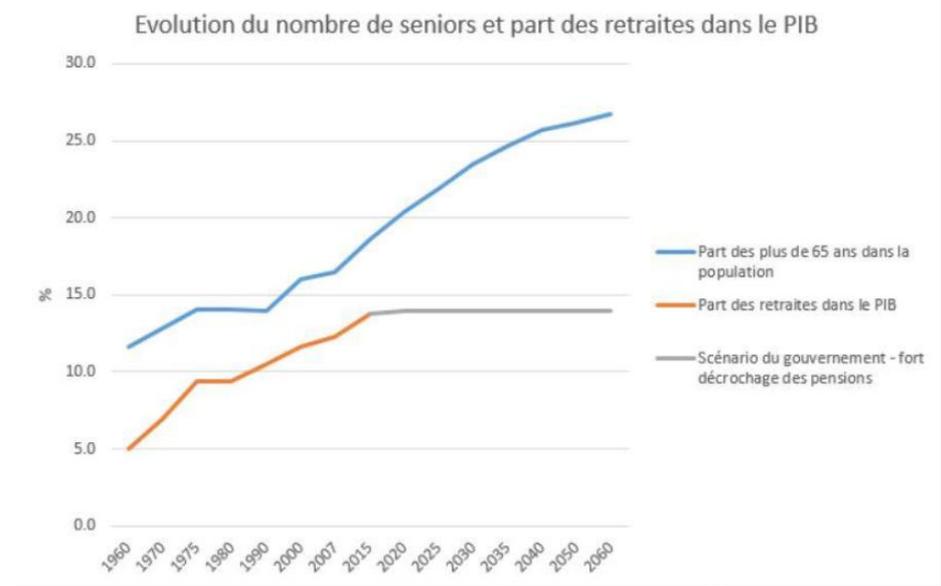
Les mécanismes de solidarité dans le système actuel sont des dispositifs qui prennent en compte les aléas de carrière ou de vie qui conduisent à des périodes d'interruption d'activité

# 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 et la cotisation sociale. La retraite est au cœur de la répartition des richesses, de la lutte de classe. (78 % du financement en 2019 est de la cotisation sociale)
- Un Etat aux ordres des **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, les services actifs et globalement 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, elle est descendue à 13,4% en juin 2024
- C'est **380 milliards en 2023 (COR) qui échappent aux places financières.**
- Volonté d'un changement de système pour passer à un système par **capitalisation à deux niveaux** , avec tous les risques que ça comporte pour les futurs retraités.
- La fin de la retraite comme l'arrêt de l'activité professionnelle et comme nouvelle période de la vie.

# 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 !**



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

- **1987 : Loi Seguin**, impose que les pensions de retraite 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<sup>er</sup> septembre 2023

# Enjeux de la concertation

- Stratégie pour protéger F. Bayrou/ piège pour les syndicats
- Concertation verrouillée par deux rapports de la cour des comptes.
- Deux lettres de cadrage de F. Bayrou (régime général + 3 versants de la fonction publique). Mesures qui doivent rééquilibrer le système d'ici 2030
- Déclaration du Medef : « en finir avec les réformes au coup par coup » « mettre sur la table une dose de capitalisation . Remise en cause des carrières longues pour l'instant.
- Pas un contexte classique de négociation. La concertation doit durer jusqu'en juin avec une réunion tous les jeudis. (thèmes : Age de départ, droits familiaux, pénibilité)
- Un animateur, Jean Jacques Marette spécialistes des régimes à points
- Premier sujet abordé : suppression du dispositif carrière longue portée par le Medef
- Proposition d'une gouvernance AGRIC/ARRCO avec une règle d'or pour tout le système/ Fin du régime de retraite de la Sécurité sociale à prestations définies
- Intersyndicale : Sortie de FO, pas d'alliance avec la CFDT (3 objectifs, trouver un accord, que le système soit à l'équilibre tout en améliorant les droits)

# Enjeux de la concertation – rapport de la cour des comptes

## Aller plus loin que la réforme 2023

- un excédent de 8,5 milliards d'euros en 2023 et la part des retraites dans le PIB ne dépasse pas 14% et descendrait même en dessous de ces 14% dans les années à venir.
- Un déficit de 15 milliards en 2035 et autour de 30 milliards en 2045 »
- **Pas d'abrogation de la réforme de 2023** car un retour à 63 ans dégraderait de 5,8 milliards d'euros le système. Pas de chiffrage pour 62 ans.
- Retour sur la réforme Touraine en passant de 43 ans à 42 ans, non envisagé car elle dégradation de « 3,9 milliards » d'ici 2035.
- **Pas d'augmentation de cotisations sociales** jugeait néfaste pour l'économie : « un point pourrait rapporter entre 4,8 et 7,6 milliards d'euros »

# Enjeux de la concertation – rapport de la cour des comptes

**Seules trois pistes sont envisageables et envisagées pour la cour des comptes :**

- **Un recul de l'âge de départ à la retraite de 64 ans à 65 ans** qui rapporterait rapidement « jusqu'à 8,4 milliards en 2035 s'il s'appliquait à partir de la génération née en 1968 ».
- **Un allongement de la durée de carrière de 43 ans (réforme Touraine) à 44 ans** qui dans la durée « rapporterait 5,2 milliards en 2035 ».
- **Une baisse du niveau des pensions des retraités** en sous indexant « d'un point des pensions par rapport à l'inflation permettrait une économie de 2,9 milliards pour cette même année ».

**Le rapport laisse aussi entendre que ces trois propositions ne suffiraient pas et qu'il faudrait aller plus loin...**

# Enjeux de la concertation : Réforme des droits familiaux – Rapport 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<sup>er</sup> 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

# Enjeux de la concertation : Un changement de système

**En finir avec le régime de retraite à prestations définies**, par répartition et solidaire de la Sécurité sociale pour un système de capitalisation à deux niveaux :

- Un régime de bas à cotisations définies
- Un régime individuel : fonds de pension...

## **Système à cotisations définies**

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

Système à rendement défini = système suédois

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

Système individualisé = fin du repère collectif d'âge

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

# 1<sup>ère</sup> 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<sup>ème</sup> 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 programmée 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...)
- **Système sous pilotage automatique dans le but de l'équilibre du système – principe de la « règle d'or ».** Equilibre actuariel
- **Prise en compte l'espérance de vie =** On ne parle plus de durée de carrière mais de **durée de retraite**. Rééquilibre par exemple les inégalités hommes/femmes puisqu'elles vivent plus longtemps. (COR)
- **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 (exonération de cotisations)PER, PERO...**

# 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*

- La **baisse des pensions a pour effet** :
  - soit de **partir de plus en plus tard** pour avoir une pension à taux plein
  - Soit de **partir à taux minoré**. 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. *« Nous observons un changement de comportement sur la décote « Historiquement, entre 7 % et 8 % des assurés ne partaient pas à la retraite avec le taux plein. Ils sont aujourd'hui 13 à 14 %. » Renaud Villard, Directeur CNAV*

# Allongement de l'âge de départ à la retraite - conséquences

- Le **cumul emploi/retraite** est encouragé ! **Changement de logique** la retraite ne consiste plus à l'arrêt du travail et d'une retraite comme deuxième temps de la vie.
- **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.
- Allongement du « **sas de précarité** » ou **des « périodes de précarité » avant la retraite (de 58 ans à 64 ans)** où les individus ne sont ni en emploi ni en retraite.
- **Creuse les inégalités entre les femmes et les hommes.** A chaque fois que l'on repousse l'âge de départ ce sont les femmes qui en sont les premières victimes + remise en cause des droits familiaux.

# Allongement de l'âge de départ à la retraite - conséquences

- Augmentation des maladies professionnelles et des AT, maladie : Les AT chez les plus de 50 ans représentent 25% et 37% pour les accidents graves. Les AT mortels sont deux fois plus nombreux.
- 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
- Lien entre conditions de travail et retraite en bonne santé. Rapport capital/travail sur le dos des travailleurs.
- Augmentation des périodes de 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.

# Les dispositifs de solidarités sortis du système

Selon JP Delevoye :

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

« *Pas de points gratuits* »

Dans les systèmes à cotisations définies seules les périodes travaillées comptent. Les dispositifs de solidarités deviennent des dispositifs d'aide sociale en dehors du système = exemple Allemand.

**Les solidarités sont donc exclues du système !**

Ex : réforme 2019 = 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.

# Une gouvernance pour légitimer le système

**Proposition actuelle du patronat** : une gouvernance unique sur le modèle AGIRC ARRCO avec une « règle d'or » pour gérer l'équilibre du système . Disparition de la gouvernance Sécurité sociale = transformation du système en système à cotisations définies

## **Exemple réforme 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, disparition des caisses locales (CARSAT, CICAV...) pour de nouvelles caisses uniques

# 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?

- Alors qu'un système par répartition 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** : Ce que les retraités toucheront issu des dividendes, aux actions, ou en taux d'intérêts exorbitant c'est ce que les salariés ne toucheront pas en salaire.

# Record de dividendes en 2024

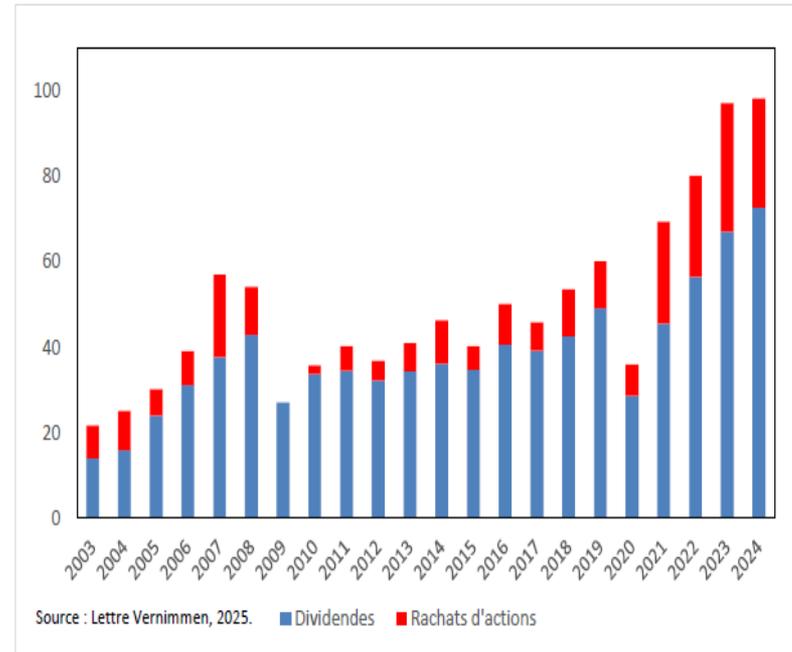
**«C'est ma classe, la classe des riches, qui mène cette guerre et qui est en train de la gagner» Warren Buffett**

Les salariés travaillent aujourd'hui 4 semaines pour les actionnaires contre 1 semaine il y a 40 ans

Dans les années 80, 75% de la richesse créée était injectée dans les salaires. Aujourd'hui on est à moins de 65%.

10% ont été transférés dans les poches des actionnaires

La France est 5 fois plus riche en 2023 qu'en 1982 lors de la mise en place de la retraite à 60 ans.



**Graphique 1.** Montant des dividendes versés aux actionnaires et des rachats d'actions par les entreprises du CAC 40 entre 2003 et 2024.

# LE DROIT À LA RETRAITE : UN COMBAT CGT

# 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 (réduc 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
- La solidité du système repose sur le fait que les salaires tout au long de la carrière sont mis au compte et sont revalorisés.
- Comme la masse salariale évolue de manière constante, grâce à la cotisation sociale le système est alimenté et ne peut pas se retrouver en faillite comme un fonds de pension tributaire du masher.

# Revendications CGT - Financement

## Un financement exclusivement par le salaire socialisé via la cotisation sociale

**Pas de financement par la taxation des dividendes ou des capitaux.** La taxation des dividendes n'a aucun sens en Sécurité sociale puisque la cotisation sociale prend directement sur les richesses produites plutôt que sur la part volée par le patronat à travers les dividendes. Le système de retraite ne peut pas dépendre de l'augmentation des dividendes !!!

## Propositions de financement

- 5 % d'augmentation de salaires pour le privé = **9 milliards d'euros**
- 5 % d'augmentation de salaires du point d'indice = **1,25 milliard d'euros**
- 1 000 000 emplois supplémentaires, (800 000 privés, 200 000 publics) = augmentation cotisations = **10 milliards d'euros de cotisations retraites**
- 1 000 000 emplois supplémentaires, économies Unedic + État = **10 milliards d'euros d'économies**

# Revendications CGT - Financement

- Supprimer les exonérations de cotisations retraites = **3 milliards pour le régime retraite de la Sécurité sociale et 16 milliards pour l'État**
- Supprimer toutes les exonérations de cotisations (hors exonérations de cotisations retraites) =+ **60 milliards d'euros pour l'État**
- Soumettre l'épargne salariale à cotisations sociales **6 milliards d'euros** (3 retraites, 3 autres branches de la Sécu)
- Augmentation du taux de cotisation de 2,5 points = Environ **30 milliards d'euros**
- Excédents Sécu 2023 (hors branche retraites) = **8,5 milliards d'euros**

**TOTAL : 160 milliards d'euros**

# 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.**
- $11,65 \text{ €} \times 150 = 1.747.50$  euros pour **1 trimestre en 2024.**
- **Pour 4 trimestres**, il faudra donc gagner au minimum  $4 \times 1.747.5$  euros bruts en 2024 soit 6.990 €.
- Seul le salaire inférieur au plafond de Sécurité sociale (3925 € mensuel pour 2025) 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 <sup>er</sup> septembre 2023 (effet au 1 <sup>er</sup> décembre 2023)
1962	62 ans et 6 mois	1 <sup>er</sup> janvier 2024 (effet au 1 <sup>er</sup> juillet 2024)
1953	62 ans et 9 mois	1 <sup>er</sup> janvier 2025 (effet au 1 <sup>er</sup> octobre 2025)
1964	63 ans	1 <sup>er</sup> janvier 2026 (effet au 1 <sup>er</sup> janvier 2027)
1965	63 ans et 3 mois	1 <sup>er</sup> janvier 2027 (effet au 1 <sup>er</sup> janvier 2027)
1966	63 ans et 6 mois	1 <sup>er</sup> janvier 2028 (effet au 1 <sup>er</sup> janvier 2030)
1967	63 ans et 9 mois	1 <sup>er</sup> janvier 2029 (effet au 1 <sup>er</sup> septembre 2030)
1968	64 ans	1 <sup>er</sup> janvier 2030 (effet au 1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> janvier au 31 août 1961
169 trimestres	1964 à 1966	1 <sup>er</sup> 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%
- Décote de 1,25 % par trimestres manquants qui vient s'ajouter à la formule. Elle s'annule à 67 ans

**50% SAM X nombre de trimestre acquis**  
**nombre de trimestres requis**

**Retraite complémentaire** = AGIRC-ARRCO ou Ircantec le plus souvent. Régime à 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<sup>er</sup> 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 %**

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.**

# Revendications CGT

- **Un départ à la retraite à 60 ans**
- **37,5 ans de durée de carrière.** Revendication historique CGT. La durée de carrière est à la fois nécessaire pour atteindre le taux plein mais aussi dans le calcul de proratisation qui calcule le niveau de pension. De plus la durée carrière est au cœur du système de retraite puisqu'elle rattache la retraite au travail, au salaire et fait de la pension un droit et un revenu de remplacement et non une allocation d'aide sociale ou un minima social.
- Une pension calculée sur **les 10 meilleures années** pour le secteur privé **et sur les 6 derniers mois de salaire** pour le secteur public
- **Un minimum de pension au niveau SMIC CGT** (environ 2000 euros) pour une carrière complète et en indexant les pensions sur l'évolution des salaires et sur celle des prix

# 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 sur la base du SMIC
- **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 (seul le mariage compte),  
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 pour incapacité permanente** (départ dès 60 ans selon certains critères).
- **Retraite pour invalidité ou inaptitude au travail** (départ dès 62 ans sans décote)

# Revendications CGT

- Prise en compte des années d'études (à définir)
- **MAD** : retour à 8 trimestres pour les femmes dans tous les régimes et maintien de 2 trimestres pour les hommes
- **Majoration** : revendication en cours de débat sur une majoration dès le premier enfant calculée en pourcentage sur la base à minima du salaire médian ou une majoration forfaitaire.
- **Pension de réversion** : Ouverture au Pacs et supprimer la prise en compte des conditions de ressources.

# Pénibilité/contraintes d'exercice des métiers (1)

- ▶ **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)
- ▶ **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.

# Revendication CGT - Pénibilité

- Que l'exposition à la pénibilité soit déterminée à partir de la réalité des conditions de travail spécifiques à chaque métier, avec des garanties collectives et sans des seuils inaccessibles à la quasi-totalité des travailleurs.
- Un départ anticipé jusqu'à 5 ans avant 60 ans, avec un trimestre de moins par année d'exposition, et jusqu'à 10 ans pour certains métiers. Le calcul de la pension doit aussi être abondé d'un trimestre supplémentaire, pour permettre un véritable droit au départ anticipé.
- Dans la Fonction publique, le maintien et l'amélioration du « service actif » pour tous les agents exposés à la pénibilité, à la dangerosité, aux contraintes d'exercice, du fait de leurs missions de service public.
- Le maintien des dispositifs de départ anticipé propres aux régimes dit « spéciaux », qui correspondent à des contraintes de service public et d'intérêt général.
- L'intégration des dispositifs de sortie de l'emploi créés par des accords spécifiques du secteur privé dans un dispositif général garantissant un départ anticipé jusqu'à 5 ans pour pénibilité .

# 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.



# CE QUE REVENDIQUE LA CGT

# Revendications CGT : Les points forts

60 ans

37,5 ans

10 meilleures années

Salaire socialisé

Droits familiaux  
améliorés

Départs anticipés  
pour pénibilité

Pas de pension en  
dessous du SMIC CGT

Retraite = deuxième  
temps de la vie



# La Sécu, toujours une idée neuve !

