

**Après le 6 novembre,
On accélère pour abroger la réforme des retraites et enterrer les horreurs du budget !**

Le 6 novembre, plusieurs milliers de retraités étaient en action, souvent accompagnés de militants actifs, à Paris et en province, pour faire droit à leurs revendications notamment de revalorisation des pensions et refuser ce budget des horreurs concoctés par le gouvernement Lecornu pour 2026. Les retraités sont au cœur des attaques contenues dans ces projets de loi de finances et de la Sécurité sociale. Outre le gel des pensions pour 2026, la sous-indexation des pensions pour les années suivantes, la suppression de l'abattement fiscal des 10%, c'est bien la santé des retraités qui est mise en péril avec une économie programmée de 7 milliards d'euros sur les soins de santé.

De leurs côtés, les plus hauts revenus, les entreprises sont à nouveau épargnés et pourront continuer à bénéficier de niches fiscales très avantageuses, à verser des dividendes aux actionnaires, à être exonérés de cotisations sociales et à bénéficier d'aides publiques sans contreparties.

Le 12 novembre dernier, les députés ont voté le décalage de l'application de la réforme des retraites. Les générations nées entre 1964 et 1968 pourront partir 3 mois plus tôt mais le gouvernement a refusé tous les amendements visant à bloquer l'application de la réforme pour l'ensemble des générations, les 64 ans restent toujours dans la loi.

Pour la CGT, la revendication, c'est toujours l'abrogation de cette réforme et non pas « des semblants d'avancée » payés par les retraités et futurs retraités eux-mêmes. La CGT continuera à porter ses propositions pour financer le retour de la retraite à 60 ans (voir les 4 pages inclus dans cette publication qui met en avant le danger d'une retraite à points ou à cotisations définies portée par certaines organisations).

La CGT, avec la FSU et Solidaires, appelle les salariés, les jeunes et les retraités à se mobiliser le 2 décembre prochain pour enterrer tous les reculs sociaux qui figurent toujours dans le projet de loi de finances et de la Sécurité sociale et réaffirmer leur exigence d'abrogation de la réforme des retraites.

L'UFROS CGT appelle ses syndiqués à développer la mobilisation auprès de l'ensemble des retraités des organismes sociaux et au-delà, à faire grandir le rapport de force pour que le 2 décembre, aux côtés des actifs en grève, se produise un raz-de-marée revendicatif dans les rues de nos territoires permettant de faire pression sur les parlementaires pour faire pencher leurs votes à venir dans l'hémicycle dans le sens des intérêts des salariés et retraités.

Pour l'UFROS, l'urgence absolue, et jusqu'à fin décembre, est d'aller au débat, propositions de la CGT en main, avec le maximum de retraités, dans tous les lieux publics et de vie et de continuer à rendre visite aux députés de leurs circonscriptions respectives pour porter nos revendications, notre 100% Sécu comme alternative crédible aux politiques de casse de notre modèle social.

L'UFROS appelle aussi ses militants à renforcer l'organisation CGT des retraités des organismes sociaux pour donner toujours plus de poids à notre action.

Jean-Yves Lehuédé

P1/6



Réforme des retraites : ni abrogation, ni suspension et le retour du système à points.

La lettre rectificative du gouvernement concernant la réforme des retraites qui vient d'être publiée confirme l'escroquerie des annonces de S. Lecornu sur la fausse et hypothétique « suspension » de cette réforme.

Cette fausse suspension de la réforme des retraites permet à S. Lecornu, à la fois, de sauver la macronie et d'imposer deux conditions : la baisse du niveau des pensions des retraités actuels et le remplacement de

notre système de retraite à prestations définies qui garantit des droits par un système à cotisations définies. C'est le retour du système de retraite à points largement rejeté en 2019 par l'ensemble de la population.

La réforme de 2023 n'est pas abrogée ni suspendue.

La retraite à 64 ans reste bien maintenue et son application serait décalée d'un an. C'est la génération de 1969 qui serait la première génération à partir à 64 ans alors que celle de 1968 partirait à présent à 63 ans et 9 mois.

L'âge de départ à 62 ans et 9 mois pour la génération 1963 est maintenu ainsi que pour la génération de 1964 qui devait partir à 63 ans auparavant

Il y a donc un décalage de trois mois par rapport au dispositif précédent pour chaque génération :

Génération	Age de départ
1965	63 ans
1966	63 ans et 3 mois
1967	63 ans et 6 mois
1968	63 ans et 9 mois
1969	64 ans

En ce qui concerne la durée de carrière :

Le décalage d'un an s'appliquerait aussi pour l'accélération de la durée de cotisation prévue par la réforme Borne qui devait amener le nombre de trimestres nécessaires afin de pouvoir partir à la retraite à taux plein, à 172 trimestre pour la génération née en 1965. Avec le décalage il faudrait :

- ✎ 170 trimestres pour les générations 1964 contre 170 auparavant
- ✎ 171 trimestres pour la génération 1965 contre 172 auparavant
- ✎ 172 trimestres pour la génération 1966.



Sont exclus de cette mesure les salariés en carrières longues ainsi que les régimes spéciaux.

Une baisse des pensions de retraite plus importante que prévue

Deux mesures de régression sociale sont proposées pour « financer » ce décalage de la réforme de 2023 :



Une baisse des pensions de retraite avec une sous indexation des pensions de - 0,9 points en 2027 par rapport à l'inflation contre -0,4 points initialement prévus auquel s'ajoute - 0,4 points pour les années suivantes jusqu'en 2030. Cette mesure vient se cumuler à l'année blanche pour 2026. Ces mesures, si elles passent, ne pourraient plus être rattrapées dû à un effet exponentiel avec pour conséquence une baisse du niveau des pensions pour les retraités actuels et futurs.



Une hausse de la contribution exceptionnelle sur les organismes complémentaires, de 2,05% à 2,25%. Même si cette mesure vient d'être rejetée par une majorité de députés elle pourrait revenir par le biais du Sénat. Si c'est le cas, la taxation des mutuelles aurait pour conséquence une augmentation des cotisations touchant plus particulièrement les retraités dont le prix des contrats augmente avec l'âge.



A ces deux mesures, s'ajoute la suppression de l'abattement de 10% sur les impôts.

Derrière ces attaques du gouvernement contre les retraités, c'est notre système de retraites de la Sécurité sociale qui est visé avec la volonté de nous imposer un autre système de retraite, un système de retraite à points.

Un changement de système afin de ne plus garantir nos droits à la retraite

S. Lecornu dans son discours de politique générale a été très clair en conditionnant la « suspension de la réforme » à la mise en place « d'un système de retraite à points ». Il compte sur un nouveau conclave, baptisé « conférence sur les retraites », pour nous imposer cette nouvelle réforme. Sous la pression du patronat, il veut aller vite afin de transposer ce changement de système en loi avant 2027.



Les dangers sont nombreux pour les salariés et retraités si un tel changement de système s'opérait.



Pour bien comprendre les dangers du système à points, il faut d'abord comprendre les motivations politiques de ce gouvernement comme de ses prédécesseurs à nous l'imposer.

Depuis plusieurs années nos gouvernants sous le diktat du patronat ont fait le choix politique de ne plus augmenter le budget dédié aux retraites tout en continuant les exonérations de cotisations sociales au profit des patrons.

Bloquer le budget des retraites alors que les prévisions démographiques montrent que d'ici 2050 le nombre de personnes de 65 ans et plus va doubler, c'est faire le choix de baisser le volume global des pensions de retraites dans le système. Pour répondre à cette finalité deux leviers ont été actionnés jusqu'à présent :

-  Limiter le nombre de retraités dans le système, d'où les différentes réformes qui ont reculé l'âge de départ jusqu'à 64 ans et allongé la durée de carrière jusqu'à 43 ans.
-  Baisser directement le niveau des pensions des retraités actuels et futurs comme c'est le cas depuis plusieurs années et plus fortement dans le PLFSS 2026.

Mais ces réformes ne sont pas suffisantes et ne vont pas assez vite pour le patronat et E. Macron qui, par le biais du gouvernement actuel, veut accélérer le processus en mettant en place un système à cotisations définies : le système à points.

Ainsi, finies les réformes impopulaires !!! Avec un système à « cotisations définies » le gouvernement s'assure d'avoir une baisse constante du niveau des pensions et un recul de l'âge de départ à la retraite au-delà de 64 ans sans avoir à intervenir.

Celui qui en parle le mieux-reste F. Fillon qui expliquait devant un parterre de patrons en 2016 que : **« Le système à points, en réalité, cela permet une chose qu'aucun politique n'avoue : cela permet de baisser chaque année le montant des points, la valeur des points, et donc de diminuer le niveau des pensions ».**

En effet, le système à points fait partie des systèmes utilisés dans le cadre assurantiel qui permettent techniquement d'ajuster en permanence le niveau des prestations à un budget figé. Ces systèmes sont régis par ce qu'on appelle une règle d'or qui interdit tout déficit du régime.

Concrètement comment ça marche ?



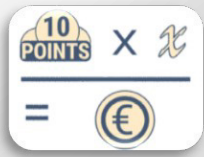
Chaque salarié tout au long de sa carrière va acquérir des points en fonction du niveau de son salaire et selon la valeur d'achat du point. Pas de salaire, pas de points !!! La valeur d'achat du point varie selon l'équilibre du système en fonction du contexte démographique et économique.



Les périodes non travaillées (maladie, maternité, invalidité, AT MP et chômage) ne sont plus prises en compte entièrement et automatiquement comme aujourd'hui. Elles peuvent donner des points mais selon des critères très restrictifs. Pour exemple, dans le système de retraite Allemand pour prétendre à des points lors d'une période de chômage, il faut avoir été licencié d'une entreprise qui a fait faillite. Avec un système à points seules les périodes de travail compteront vraiment.



Le salarié va devoir **cumuler des points** durant toute sa carrière professionnelle sans savoir quelle serait le niveau de sa future pension ni à quel âge il pourrait partir à la retraite.



Lorsque le salarié décidera de partir à la retraite ses points seront transformés en pension en fonction de la valeur de service du point. Dans un système à points, c'est toujours la même mécanique, cette valeur de service du point va dépendre de l'équilibre financier du système selon le contexte démographique et économique du moment.



La pension de retraite n'est plus un revenu de remplacement comme dans notre système actuel mais elle devient une variable d'ajustement de l'équilibre financier du système. Le système à points impose mécaniquement une baisse du niveau des pensions de retraite et le recul de l'âge de départ à la retraite.

Le piège de l'espérance de vie

La prise en compte de l'espérance de vie dans un système de retraite à points est un **piège puisqu'elle sert**, avant tout, à évaluer « le temps de retraite » de chaque futur retraité et non la bonne santé des salariés. Ainsi plus l'espérance de vie s'allonge plus les salariés sont poussés par le système à décaler leur âge de départ à la retraite afin que le volume de pensions de retraite versé n'augmente pas.

De la même manière, comme les femmes, en moyenne, vivent plus longtemps et qu'elles perçoivent une pension plus longtemps que les hommes, il paraît équitable avec un système à points que leur niveau de pension soit plus bas !!!

Les femmes, grandes perdantes du système de retraite à points

Au-delà de la question de l'espérance de vie, les femmes sont de manière générale les grandes perdantes d'un système de retraite à points qui prend en compte toute la carrière pour le calcul de leur pension. Elles vont payer cash les périodes de maternité, de temps partiel et toutes les périodes où les salaires sont les plus bas. Le système à points remet aussi en question les dispositifs de solidarité comme les 8 trimestres par enfants.

La capitalisation et les fonds de pension

Le système à points en générant de faibles pensions fait la part belle aux systèmes par capitalisation et aux fonds de pensions onéreux et risqués.

Un système par capitalisation c'est :

✎ Un système individuel qui ne garantit pas ce qui est perçu mais juste ce qui est versé au système.

- ✚ Un risque financier énorme pour les futurs retraités dont la retraite est cotée en bourse. En cas de crise ils perdent tout.
- ✚ La financiarisation de nos entreprises par des fonds de pension qui ne visent que la rentabilité immédiate avec des répercussions sur les salariés
- ✚ Une retraite à deux vitesses où seuls les plus riches peuvent se constituer un capital.

Paupérisation des retraités et travail à vie pour les futurs retraités

Comme l'a dit S. Lecornu ce budget doit « **marquer la fin d'un monde** » — en clair, la fin de notre modèle social avec une retraite protectrice face à la peur du lendemain pour les salariés.

Avec un système de retraite à points qui engendre une baisse des pensions, les salariés vont être poussés à continuer de travailler afin de compléter leur pension. Une mesure dans le PLFSS 2026 qui simplifie le cumul emploi retraite va dans ce sens en ajustant le niveau de la pension de retraite en fonction des salaires perçus par les retraités qui continuent une activité professionnelle.

Pour ceux qui ne pourront plus continuer à travailler dans un tel système c'est la pauvreté assurée ! Tous les pays qui sont passés aux systèmes à points peuvent en témoigner avec un taux de pauvreté chez les retraités de plus de 65 ans très importants comme **la Suède : 13%, l'Italie : 15,6 %** ou encore **l'Allemagne** avec 19,4 % contre 8,7% en France.

POUR UNE RETRAITE QUI SOIT UNE SECONDE PAGE DE LA VIE, LA FNPOS CGT REVENDIQUE :

- ✚ L'abrogation de la Réforme Borne qui repousse l'âge de départ à 64 ans
- ✚ L'abrogation de la réforme Touraine, qui allonge la durée de carrière à 43 ans
- ✚ Le rejet de tout système de retraite à points et par capitalisation.
- ✚ La retraite à 60 ans avec 37,5 ans de durée de carrière
- ✚ Une pension calculée sur les 10 meilleures années pour le secteur privé et sur les 6 derniers mois pour le secteur public avec :
 - ✓ Une prise en compte des années d'étude dans le cadre des dispositifs de solidarité.
 - ✓ Une amélioration des départs anticipés pour les métiers pénibles, l'invalidité, l'incapacité, le Handicap et les carrières débutées à 16 ans.
 - ✓ Un renforcement des périodes assimilées (maladie, maternité, chômage...) et des droits familiaux, seuls garants d'une véritable compensation pour les carrières hachées.
- ✚ Un minimum de pension au niveau du SMIC CGT (2000 €)
- ✚ Indexation des pensions sur l'évolution des salaires et des prix