

RETRAITE
COMMENT FINANCER
L'AMÉLIORATION DE NOTRE
SYSTÈME DE RETRAITE ACTUEL ?



La CGT et les retraites

- La CGT propose un ensemble de propositions revendicatives sur le dossier retraite, résultat de nos luttes et de nos congrès, qui vise à consolider l'ensemble de notre système de pensions.
- Ces propositions s'appuient sur des valeurs de justice sociale, prennent en compte la réalité des situations professionnelles, et comportent des mesures de financement conjuguant amélioration de l'emploi, des salaires, égalité femme/homme, reconnaissance des qualifications et garanties collectives sur le long terme.

Conquérir un haut niveau de droits à la retraite nécessite (Repères revendicatifs fiche n°23) :

- un accroissement de la part des richesses créées par le travail consacrées à leur financement ;
- de renouveler le contrat entre les générations, garantissant, dans le cadre de la répartition, le droit à une retraite pour tous les salariés dès 60 ans, avec un revenu de remplacement qui permette de vivre dignement ;
- un taux de remplacement au minimum de 75 %, et en aucun cas inférieur au SMIC doit être assuré quel que soit le régime de retraite et reposer sur l'ensemble de la rémunération ;
- l'évolution de la pension doit être indexée sur le salaire moyen ;
- la décision du départ en retraite doit rester le choix individuel du salarié ;
- un droit à départ à taux plein anticipé en retraite pour les salariés ayant exercé des travaux pénibles et astreignants doit être reconnu dans tous les régimes ;
- le droit au départ à la retraite à taux plein, anticipé, pour les personnes en situation de handicap, doit être amélioré ;
- la garantie et la pérennisation du système solidaire de retraite fondé sur la répartition passent par le financement nécessaire à chaque régime ;
- une gestion démocratique du système de retraite et des régimes qui le constituent.

Les propositions revendicatives CGT

- **Montant de la retraite :**

- Les salaires à retenir et la base des droits :

- dans le régime général, le calcul de la pension doit se faire sur les dix meilleures années. Ce qui exclura une grande partie des d'années de plus bas salaire, de précarité, de chômage, de maladie...

- dans la fonction publique et le secteur public : 75 % du dernier salaire ou du dernier indice, réévalué avec l'intégration des primes ayant un caractère de complément de salaires dans le traitement indiciaire ;

Les propositions revendicatives CGT

Pour l'ensemble des régimes :

- l'indexation des salaires retenus pour le droit à retraite doit se faire sur l'évolution du salaire moyen,
- l'ensemble des rémunérations (toutes les primes, l'intéressement, la participation...) doit être soumis à cotisation et permettre de constituer des droits pour la retraite,
- les périodes d'arrêts de travail pour maternité, accident de travail et maladie professionnelle doivent être considérées comme périodes travaillées avec la prise en compte du salaire reconstitué,
- pension de réversion à hauteur de 75 % de la ou des pensions du conjoint, pacsé ou concubin, décédé, sans condition d'âge ni de ressources, amélioration de l'allocation veuvage ;
- la revalorisation des pensions doit se faire sur la même base que l'évolution du salaire moyen. Cela permet d'assurer la solidarité intergénérationnelle en faisant profiter les retraités autant que les actifs, des gains de productivité. C'est aussi le seul moyen d'empêcher un décrochage du niveau de vie des retraités par rapport aux actifs.

Les propositions revendicatives CGT

- La durée de cotisation exigée pour percevoir le taux plein de pension doit tenir compte :
 - de la réalité des durées d'activité professionnelle
 - des périodes d'études après 18 ans; celles-ci doivent être validées par une cotisation forfaitaire (comme la cotisation assurance maladie des étudiants) ;
 - des périodes de première recherche d'emploi : validation dès l'inscription à Pôle emploi.

Ceci doit permettre à la grande majorité des salariés du public, comme du privé, d'obtenir une retraite complète à 60 ans (avant la prise en compte des spécificités des métiers)

Les propositions revendicatives CGT

- L'âge de 60 ans doit bien demeurer le repère collectif associé au droit à la retraite. Mais la date de départ en retraite doit rester le choix du salarié.
- Cela nécessite que soit assurée la garantie de l'emploi à tous les salariés (du public comme du privé), y compris aux salariés les plus âgés.
- Un véritable choix suppose également des revenus en activité comme en retraite corrects, et des conditions de travail décentes. Les départs anticipés en retraite doivent être confortés ou reconnus dans chacun des régimes
- pour les salariés ayant été exposés aux conditions de travail pénibles, insalubres ou à risques, il est nécessaire de tendre à l'égalité d'espérance de vie en retraite en bonne santé.

EMPLOI DES SENIORS PÉNIBILITÉ

*UN SIMULACRE DE CONCERTATION
POUR NE PAS TRAITER DE LA
PÉNIBILITÉ*

Pour la CGT le travail est central

- La course à la compétitivité provoque intensification et densification du travail. Si la santé des salarié.es se dégrade à cause des risques du travail et aussi du fait qu'elles et ils sont empêché.es de faire un travail de qualité.
- Les méthodes de « management », pour une productivité maximale, entraînent inévitablement un mal-être au travail qui nuit à la santé.
- **Le mal travail coûte 4 points de PIB, soit 100 milliards d'euros !** L'augmentation massive des risques psychosociaux, des accidents de travail, des maladies professionnelles (amiante, plomb, produits chimiques...) ou encore des catastrophes comme AZF, Lubrizol sont dues à des organisations du travail sous-traitées en cascade.
- Pour la CGT, il importe d'affirmer fortement les liens entre les enjeux du travail et de la santé, intégrant la création d'un nouveau statut du travail salarié et sa « sécurité sociale professionnelle ». Cette dernière doit permettre de rompre avec les notions de perte d'emploi et d'indemnités compensatrices au profit d'une conception de maintien dans l'emploi, de formation, de continuité et de progression de carrière.
- Cette proposition s'intègre aujourd'hui dans notre revendication d'un Code du travail du 21^{ème} siècle renforçant les droits des travailleurs.

L'emploi des « Séniors »

- La CGT réfute la logique libérale qui qualifie les salarié.es âgé de 45 ans et plus de Séniors
- La question de l'emploi des salarié.es expérimenté.es est un véritable enjeu de société, à l'heure où notamment la baisse du temps de travail a permis à l'espérance de vie d'augmenter.
- Pour la CGT :
 - avant 60 ans, les salariés doivent pouvoir bénéficier de conditions de travail et de rémunérations, de formation professionnelle tout au long de leur vie leur permettant d'être en emploi jusqu'à l'âge de liquidation de leur retraite. Cela doit notamment passer par une réduction du temps de travail tout au long de la carrière pour toutes et tous ;
 - à partir de 60 ans, ils doivent pouvoir ouvrir des droits à une retraite en bonne santé, ou de bénéficier de mesures de départ anticipé à la retraite à taux plein dès 55 ans, grâce à de véritables dispositifs de reconnaissance de la pénibilité par métiers.

La reconnaissance de la pénibilité

- **La CGT revendique :**
 - 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 sans des seuils inaccessibles à la quasi-totalité des travailleurs.
 - Un départ anticipé jusqu'à 5 ans avant 60 ans, avec un trimestre d'anticipation 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 par année d'exposition, 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 et à la dangerosité 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 de départ anticipé jusqu'à 5 ans pour pénibilité.

DE NOMBREUSES INCERTITUDES SUR LE FINANCEMENT DU PROJET DU GOUVERNEMENT

Baisse du plafond de la Sécurité sociale, 4,5 milliards d'euros en moins chaque année

- Le projet de réforme prévoit d'abaisser le plafond de cotisations de 8 à 3 plafonds de la Sécurité sociale, soit de 329 000€ annuels à 123 000€.
- Concrètement, au-dessus de ce plafond de rémunération, les salariés cotisent très peu (2,3%) et n'acquièrent donc plus de droit à la retraite.
- Le gouvernement prévoit que pour les rémunérations dépassant 120 000€ annuels, les salariés cotisent à hauteur de 2,81% (sur la fraction de leur rémunération dépassant les 120 000 euros) pour combler ces pertes. Mais ces miettes pour la solidarité ne compensent rien du tout.
- **Le manque à gagner est en moyenne de 4,5 milliards d'euros annuels jusque 2040**

Harmonisation des taux de cotisations patronales, des dizaines de milliards en question

- Avec le projet de réforme des retraites, **le gouvernement prévoit d'harmoniser le taux de cotisations patronales à hauteur de 16,87% selon le rapport Delevoye.**
- Actuellement, ce taux est de 16,46% (*pour les employeurs*) pour le secteur privé, 30,65% pour la fonction publique territoriale et hospitalière et 74,28% pour la fonction publique d'État. Pour les militaires, ce taux s'élève même à 126,07%.
- Le manque à gagner se chiffre à **plus de 45 milliards d'euros**. Il s'agit dans tous les cas d'un enjeu majeur, correspondant à près de 15% des dépenses de retraites !
- Ce faisant l'Etat cherche à réaliser une économie budgétaire de plusieurs dizaines milliards d'euros en faisant baisser cette cotisation.

Quid des cotisations des régimes dits spéciaux?

- Le même raisonnement peut être appliqué aux régimes spéciaux. En effet dans la plupart des régimes spéciaux, les employeurs paient une surcotisation.
- Cependant, cette surcotisation n'aurait plus lieu d'être pour les salariés qui ne bénéficieraient plus d'un régime spécial.

Les coûts cachés des réformes des retraites

- Si cette réforme était appliquée elle transférerait des dépenses vers d'autres branches de la Sécurité Sociale. Suite à la réforme de 2010 voici les répercussions constatées :
 - Les dépenses d'indemnités journalières de l'Assurance maladie ont augmenté d'**1,5 milliard d'euros** entre 2009 et 2017.
 - La majeure partie de cette hausse est imputable à l'augmentation de l'âge légal de départ en retraite (*arrêts de longue durée*)
 - Pour les organismes complémentaires, cela s'est traduit par une augmentation des prestations de 15% qui a engendré une augmentation des cotisations prévoyance.
 - L'UNEDIC a récemment confirmé que le chômage des 60 ans et plus coûte **2,7 milliards d'euros chaque année à l'Assurance chômage**.
 - Pour l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) c'est **1 milliard**,
 - Pour l'invalidité **1,5 milliard** et pour le RSA **800 millions**.
- Donc une substitution des pensions de retraite sans économie pour les finances publiques prises dans leur ensemble.
- En revanche, une précarisation des travailleurs en fin de carrière. **Au total, ce sont donc plus de 7 milliards d'euros annuels qui sont transférés vers d'autres caisses,**
C'est sans compter le chômage des jeunes qu'engendre le recul de l'âge de départ à la retraite!

UNE URGENCE BUDGÉTAIRE SUR LES RETRAITES ?

Non c'est une fake news !

Pas d'urgence budgétaire

- En 2018, le déficit du système de retraites était de 2,9 milliards d'euros, soit 0.12% du PIB.
- Selon les dernières projections du COR de novembre 2019, en 2025, année prévue pour l'entrée en application de la réforme, **le déficit se situerait entre 7,9 et 17,2 milliards d'euros.**
- **C'est donc un déficit de 0,3 à 0,7% du PIB.** Conseil d'Orientation des Retraites

Fake news autour des 12 milliards annoncés par le gouvernement ?

- L'objectif retenu par le gouvernement est de trouver 12 milliards d'euros en 2027.
- Toutefois, ces déficits ne s'expliquent pas par un problème inhérent à notre système ou une trop grande générosité comme tente de nous le faire croire le gouvernement.
- Le déficit s'explique en grande partie par le papy-boom et la dégradation du ratio cotisant/retraité, mais aussi dans une large par le niveau élevé du chômage. Le taux de chômage reste encore à plus de 8% (malgré un indicateur très discutable), rappelons qu'il n'est jamais descendu en dessous des 7% depuis le tournant de la rigueur en 1982.
- Mais, dès 2001 avait été créé le Fonds de Réserve pour les **Retraites** en vue de préparer ces périodes démographiques difficiles entre 2020 et 2040.
- **Ce déficit est prévu et anticipé depuis des années !**

150 milliards de réserves

- Le fond de réserve des retraites dispose aujourd'hui de 36 milliards d'euros.
- D'autres réserves existent et peuvent également contribuer à résorber les déficits à venir du système de retraite, par exemple les retraites complémentaires ont environ 70 milliards de réserves,
- Les régimes de salariés dans leur ensemble disposent donc de plus de 150 milliards d'euros, de quoi voir venir.

NOS SOLUTIONS DE FINANCEMENT

Des solutions qui permettent d'améliorer notre système de retraite actuel

Outre les solutions pour combler les déficits à court terme, il est indispensable d'avoir une vision à long terme et de trouver des ressources pour pérenniser notre système

Un choc salarial pour la justice sociale et pour nos retraites

- À court terme un choc salarial permettrait d'augmenter fortement les cotisations. L'augmentation du SMIC ainsi que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sont les deux modalités les plus évidentes.
- Ces éléments sont des éléments de court terme puisqu'à long terme des prestations proportionnelles à ces augmentations devront être versées.
- Des augmentations de salaires régulières sont donc nécessaires pour assurer le financement pérenne du système.

Une revalorisation salariale pour la justice sociale et pour nos retraites

- À court terme une revalorisation salariale permettrait d'augmenter fortement les cotisations. L'augmentation du SMIC ainsi que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sont les deux modalités les plus évidentes
- Pour rappel, une augmentation des salaires du privé de 5% engendrerait de suite 18 milliards de cotisations sociales dont 9 milliards pour les retraites.
- L'augmentation du point d'indice de 5% apporterait 4 milliards de cotisations retraites
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes représenterait 6,5 milliards d'euros supplémentaires pour les retraites
- Ceci alors que le patronat qui vient une nouvelle fois d'exploser tous les records de dividendes (49.2 milliards d'euros de dividendes pour les actionnaires du CAC 40 en 2019, soit une hausse de 12% par rapport à l'année dernière).

Lutter contre le chômage et investir dans des emplois de qualité

- Si le ratio actif/retraité se dégrade du fait de la démographie, le ratio travailleur en emploi/retraité est quant à lui affecté par le chômage de masse qui sévit dans notre pays.
- L'aveu de faiblesse du gouvernement concernant le chômage (objectif de 7% selon les normes du BIT) est un danger pour le financement de nos retraites
- **2.4% d'emplois en plus (soit le niveau d'avant crise, rien d'inatteignable) = 9 milliards de cotisations sociales en plus et 7 milliards d'économies pour l'Assurance chômage.**

Augmenter les cotisations sociales pour stabiliser à long-terme le système

- Fin des exonérations de cotisations a minima pour le CAC 40 : 5,5 milliards
 - Pour rappel, la Cour des Comptes chiffre l'ensemble des « niches sociales » à 90 milliards par an
- Sur-cotisation des emplois précaires (CDD, intérim) d'un point: 1 milliard
- Déplafonnement des cotisations pour les salaires au dessus de 27500€ par mois (8 plafonds de la sécurité sociale): 1 milliard
- Augmenter l'assiette des revenus soumis à cotisations salariés et employeurs (intéressement, participation, épargne salariale, épargne retraite) : 10 milliards de cotisations, que l'on pourrait principalement affecter aux retraites
- A long-terme, augmenter le taux de cotisation sociale (tout en augmentant les salaires) en fonction des prévisions démographiques

La mise à contribution du capital

- Enfin, pour stabiliser le système à court-terme, il est impératif de mettre à contribution le capital.
- Puisqu'il s'agit d'un problème conjoncturel, temporaire, une cotisation sur le capital doit être envisagée afin de subvenir au besoin des retraites.
- Il ne s'agit pas d'une situation pérenne puisque la cotisation doit rester le mode normal de financement de la Sécurité sociale mais ce n'est pas à exclure pour des problèmes momentanés.
- Selon la Cour des Comptes les exonérations et niches sociales diverses représentent 90 milliards d'euros,
- Pour la pérennisation du CICE et sa transformation en exonérations de cotisations, l'État a pu trouver 20 milliards d'euros sans problème. Il est donc tout à fait possible de supprimer ces exonérations afin de dégager les ressources nécessaires pour assurer le financement des régimes de retraite.

Conclusion

- Nous avons de nombreuses propositions pour améliorer et pérenniser notre système de retraites
- Le financement des retraites est une affaire de choix politique
 - Le gouvernement veut diminuer les pensions, augmenter l'âge de départ, et ouvrir la voie à la capitalisation
 - Nous voulons garantir les pensions, fixer l'âge de départ, et garantir le financement de notre système solidaire par répartition
- Ce sont bien deux projets de société qui s'affrontent. Nous mènerons le combat jusqu'au retrait du projet.