

# SALAIRES, PENSIONS, EMPLOIS, RETRAITE



**POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE !**



**ANALYSE ET PROPOSITIONS CGT**

# 1- Un Système solide, efficace, solidaire !

## • 1-1 la retraite, une nouvelle étape de la vie

### Système actuel de retraite

**Ordonnance du 19 octobre 1945**  
instaure régime général de retraites  
« la retraite ne soit plus  
l'antichambre de la mort, mais une  
nouvelle étape de la vie ». Ambroise  
CROIZAT

**Système par répartition**  
Les cotisations des travailleurs  
sont immédiatement utilisées  
pour payer les pensions des  
retraités

**Système à prestations définis**  
Un niveau de pension (droits)  
définie par des règles et un  
niveau de cotisations qui doit  
s'adapter. Le taux de  
remplacement (rapport entre  
pension et salaire) est garanti.

**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.

### Quelques notions importantes :

- 1- Le système des retraites (régime général) est un système assurantiel **financé à 78% par des cotisations sociales** (et non par l'impôt) payées par les salariés et les entreprises. Les 22% restants sont financés par la CSG et les exonérations de cotisations sociales et les exonérations de cotisations sociales compensées par l'impôt.  
**Comme tout système assurantiel**, la cotisation ouvre des droits (comme votre assurance auto par exemple).  
C'est un système à prestations définies, c'est à dire que le niveau des pensions est défini par des règles.  
Le niveau de cotisation doit s'adapter. Le taux de remplacement est garanti.
- 2- Le taux de remplacement est le pourcentage du salaire de référence qui sert de référence au calcul de la pension.
- 3- **ATTENTION la cotisation sociale n'est pas un impot** : Les libéraux favorables à la réforme utilisent les termes « prélèvements obligatoires » et impôts du fait que la CSG ait été introduite dans l'assiette de financement. La cotisation ouvre des droits, l'impôt n'est pas une garanti de financement durable car dans le cadre du budget de l'état, voté au parlement chaque année, l'impôt peut être attribué à d'autres dépenses.

- **1-2 L'âge de départ :**

### Système actuel

### L'âge de départ

#### Dans le public :

- 62 ans pour les sédentaires
- 60 ans, 57 ans, 52 ans pour les agents classés en service actif selon les régimes.

#### Dans le privé :

- Avant 62 ans = départs anticipés
- 62 ans si taux plein
- (ex : né.e.s en 1957 = 166 trimestres, né.e.s en 1973 = 172 trimestres.)
- 67 ans âge automatique du taux plein

5

Le **taux plein** s'applique lorsque l'assuré social a validé un nombre de trimestres égal ou supérieur à la durée d'assurance requise (actuellement 43 ans). Si vous avez cotisé 43 ans et que vous atteignez 62 ans, votre retraite sera à taux plein.

Sinon l'âge de départ à taux plein est fixé entre 65 et 67 ans selon les régimes.

- **1-3 Public/Privé, des règles différentes :**

### 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

#### 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

9

- **1-4 Public/Privé, des droits équivalents :**

**Système  
actuel**

*Taux de  
remplacement  
ou salaire de  
remplacement*

**Système par répartition**

**Calcul de la pension**

- Pour les fonctionnaires: Calcul sur les 6 derniers mois de traitement pour les fonctionnaires
- Pour le secteur privé: La pension de base représente 50% brut du salaire moyen des 25 meilleures années + régimes complémentaires (AGIRC/ARRCO, fusion en 2019)

**2 types de périodes prises en compte pour la retraite**

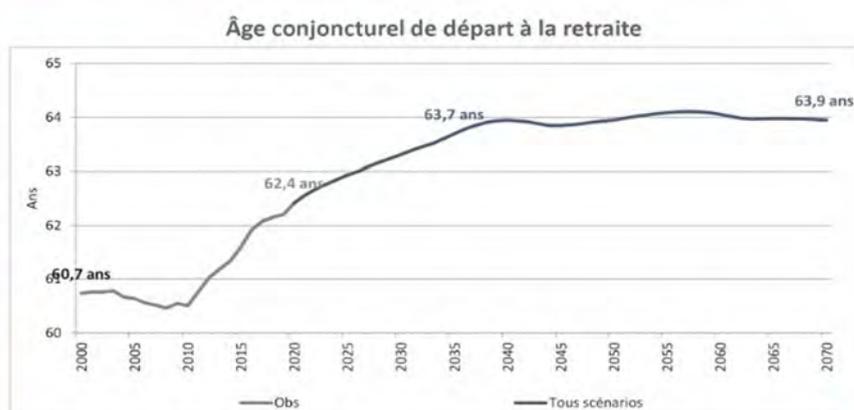
- périodes cotisées: Salaires, prestations familiales-Assurance Vieillesse Parents au Foyer.
- périodes assimilées: Maladie, maternité, accident de travail, maladie professionnelle, chômage, invalidité, service militaire...

**Public ou Privé**  
Le Taux de remplacement global pour une carrière complète  
= 70 à 75 % du salaire de référence

6

- **1-4 Un âge de départ qui recule pour atteindre le nombre de trimestres permettant le taux plein :**

Un âge de départ à la retraite qui augmenterait du fait des réformes passées pour atteindre 64 ans



Sources : DREES, modèle Ancêtre et projections COR – septembre 2022.

20

L'allongement de la durée de cotisations jusqu'à 41,5 ans (Fillon 2003) et le report de l'âge légal à 62 ans (Woerth 2010) ont pour effet de repousser l'âge réel de liquidation de la retraite pour éviter la décote.

- **1-5 30 ans de réformes qui ont affaiblies le système:**

### **Depuis plus de 30 ans, les attaques contre les retraites n'ont pas arrêté**

- ▶ **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 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.

- **1-6 Un système résistant et efficace :**

### **Un système solide a améliorer**

Malgré des réformes qui ont dégradé les droits des retraités :

- ▶ L'équilibre financier du système est assuré à long terme
  - Financement encore à 78% par les cotisations sociales en 2019 (hors effet crise sanitaire et ensemble du système de retraite)
  - Part des retraites dans le PIB stabilisée à 14% du PIB et baissera à 13% ou 11,3% du PIB en fonction des scénarii du COR (effet réforme)
  - Financement à court terme : équilibre atteint avant crise = pas de problème
  - Financement à long terme : les ressources disponibles sont très larges car il y a au moins 72 milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales
- ▶ Un taux de pauvreté qui reste un des plus bas d'Europe

- **1-7 Quelques notions économiques :**

**Le PIB :** Le PIB (Produit Intérieur Brut) est la richesse créée par le travail, c'est à dire par les salariés. Pour 2020 le PIB de la France s'élevait à **2 500 Milliards d'€**.

**Nombre de retraités en 2022 : 17 Millions.**

**Total des pensions versées en 2019 à 15 Millions de retraités : 331 Milliards €.**

**Total des dividendes versés à une poignée d'actionnaires en 2021 : 230 Milliards €.**

## **2 Une réforme idéologique !**

Le gouvernement macroniste et le patronat souhaitent imposer le recul de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ou 65 ans au motif que cette réforme serait indispensable, voir même vital, pour pérenniser ce modèle social.

Un temps laissé de côté du fait des mouvements de luttes de 2019, de la crise sanitaire et de la guerre en Ukraine, Emmanuel Macron décide désormais de faire passer sa réforme en force et en urgence.

Face au rejet total d'une telle réforme de la part des syndicats et des Français, Elisabeth Borne nous sort son ultime argument : La crise sanitaire.

Celle-ci aurait creusée encore davantage le déficit lié au budget prévisionnel des pensions... Plus le choix ! Il est fondamental de réformer !

### **Mais qu'en est-il vraiment ? Y a-t-il réellement une problématique de financement pour les décennies à venir ?**

Oui la bataille est bien fondamentale ! Mais elle n'est nullement économique... elle est idéologique !

En effet la problématique du système de retraite n'est pas économique mais bien culturelle. La pédagogie gouvernementale, semant les graines d'un manque de solidarité entre les générations cherche, en réalité, à opposer actifs et retraités, créant la confusion d'un conflit générationnel où les « jeunes » ne travailleraient pas suffisamment pour financer les retraites de nos « anciens ».

### **C'est faux !**

En réalité peu nous importe le nombre de cotisants en comparaison des pensionnés, puisque le financement du système des retraites s'établit sur la part des richesses créées par les travailleurs que nous sommes prêts à consacrer pour vieillir dignement et continuer de vivre après le travail.

Cette question est dans les mains des travailleurs et travailleuses et les retraités

La richesse produite par les travailleurs sera suffisante pour continuer à financer le poids des pensions dans le système tel qu'il est.

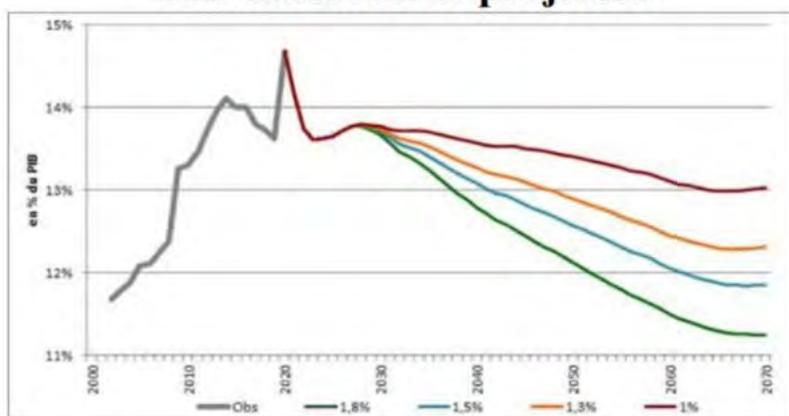
Sur ce point ce n'est pas la CGT qui vous répond mais bien le COR (Conseil d'Orientation des Retraites). Et son rapport est édifiant !

### Vers une décélération du poids des pensions.

Celui-ci a rendu son rapport en tablant sur la croissance la plus pessimiste possible (1%) en comparaison des scénarios retenus par le gouvernement sur la productivité (2,4), et fait apparaître une décélération constante du poids des pensions dans notre économie.

En effet après un poids exceptionnel de 15 % en 2020, les pensions représenteront entre 11 % et 13 % d'ici 2070 démontrant ainsi une fois pour toutes que le financement des retraites n'est pas une problématique économique.

### Dépenses du système de retraite en % du PIB observées et projetées



Sources : rapports à la CCSS 2002-2020 ; projections COR – juin 2021.

Selon le COR, le régime était même excédentaire de près de 900 M€ en 2021 et pour 2022, l'excédent pourrait atteindre 3,2 Mds€ grâce à la reprise de l'activité économique après la crise sanitaire de 2020.

### Des arguments économiques contestables :

Les rapports du COR (Conseil d'orientation des retraites) sont des projections économiques et sociales utilisés pour donner une orientation aux régimes de retraites. Le rapport du COR 2022 propose plusieurs scénarii. Bien entendu c'est le scénario le plus inquiétant qui est retenu par le gouvernement.

D'après le pire scénario, le rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) estime que le déficit s'établirait entre 7,5 et 10 milliards d'euros en 2027 pour grimper entre 12,5 milliards et 20 milliards à l'horizon 2032. Ensuite la situation se rétablirait.

**Le COR n'a pas toujours raison :** En 2013 le COR estimait que système des retraites serait déficitaire de 20 Milliards d'€ en 2022 alors qu'il est actuellement bénéficiaire de +3,3 Milliards d'€.

### Les projections du COR 2022 :

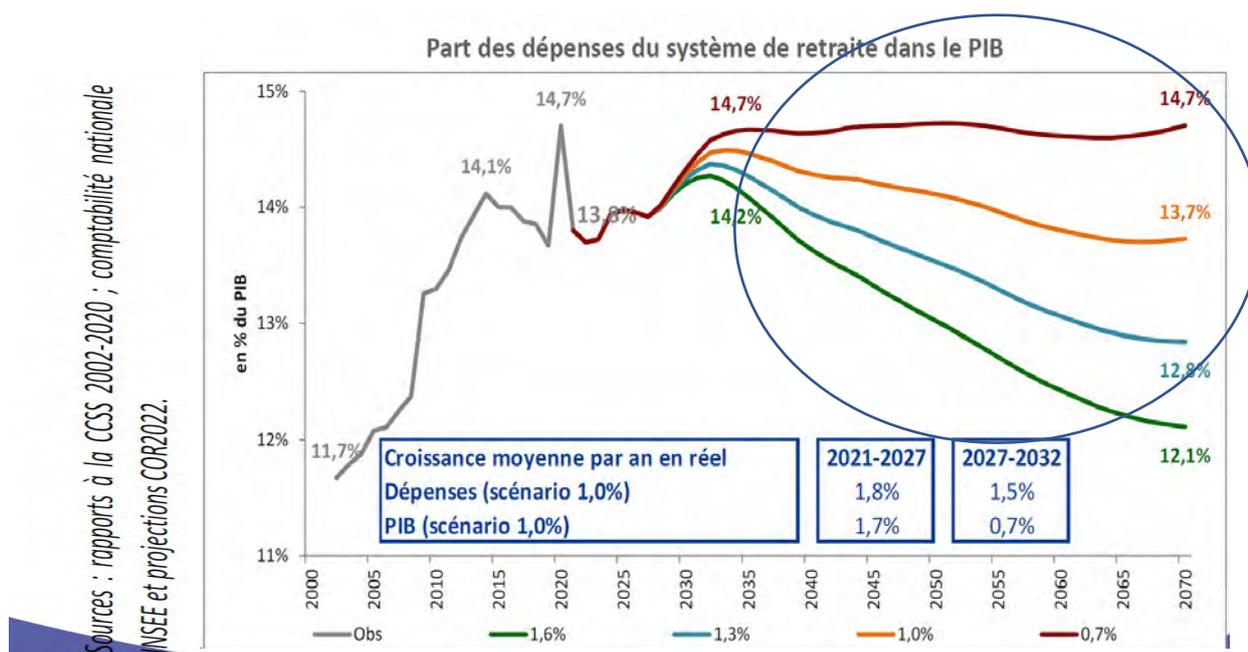
4 Scénarii tenant compte de la croissance (augmentation du PIB – richesses produites par le travail), les gains de productivité et des projections économiques (taux de chômage estimé, espérance de vie, démographie...).

La crise COVID a démontré que tout n'est pas prévisible. Ainsi la prise en compte du réchauffement climatique, la désertification médicale, le renoncement aux soins, l'impact de la charge mentale liée au travail sont des indicateurs difficiles à prévoir.

Dans tous les cas les dépenses de retraites dans le PIB (richesses produites par le travail) augmentent jusqu'en 2030 pour se stabiliser (courbe rouge 0,7%) ou décroître (courbes verte 1,6%, bleu 1,3% et orange 1%) jusqu'en 2070.

Les dépenses de retraites dans le PIB augmentent jusqu'en 2030

Les dépenses de retraites dans le PIB se stabilisent ou baissent jusqu'en 2070.



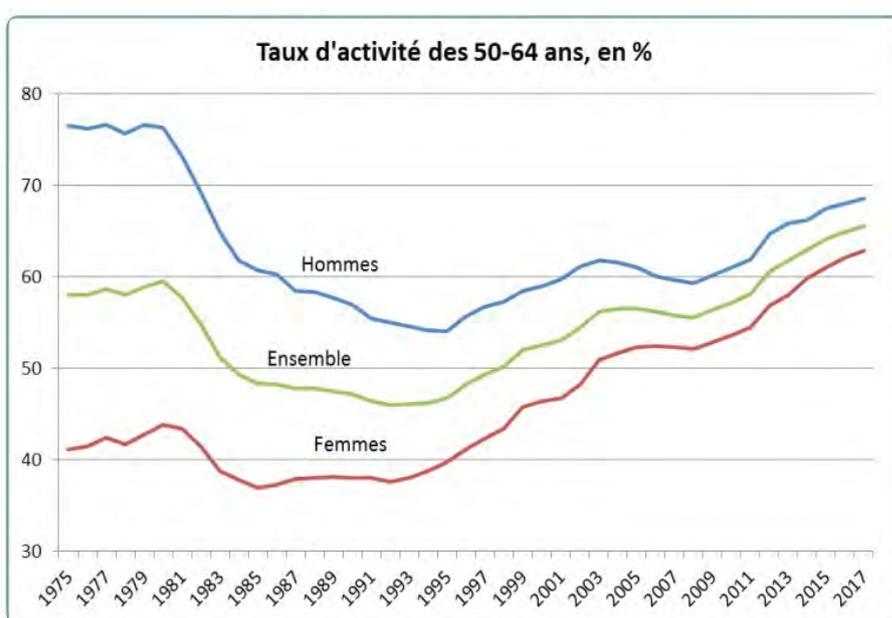
### Lecture critique des indicateurs du COR par Mickeal ZEMMOUR Economiste :

<https://blogs.alternatives-economiques.fr/zemmour/2022/09/27/le-scenario-economique-du-gouvernement-rend-le-rapport-du-cor-2022-ininterpretable-et-c-est-ecrit-dedans>

- **Une réforme qui pénalise 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 subi** (En 2020, 26 % des femmes salariées à temps partiel le sont pour s'occuper de leurs enfants ou d'une personne dépendante), **la probabilité de devenir aidant** pour un proche en perte d'autonomie (60% des proches aidants sont des femmes), tous ces événements sont autant de moments venant impacter la carrière professionnelle des femmes.

**Les femmes ont donc des carrières plus facilement fragmentées que les hommes.** Un phénomène qui s'aggrave plus le temps de cotisation s'allonge donc, du fait du taux d'activité des 50-64 ans et du période de précarité, là aussi particulièrement impactant chez les femmes



### **Un minimum de 1 200 €, l'arnaque du siècle !**

Dans sa communication le gouvernement déclaré s'attaquer aux petites pensions. Il propose qu'aucune pension ne soit inférieure à 1 200€.

#### **1 200€ pas pour tous et toutes**

1 Le minimum de 1 200€ ne s'appliquera que pour les nouveaux retraités à partir de juin 2023.

2 le minimum de 1 200€ ne sera valable que si vous avez une carrière complète, que vous avez atteint l'âge légal de départ et cotisé durant toute la durée de cotisation !

### Une baisse des pensions programmés :

La réforme 2023 va aggraver le niveau de vie des retraités actuels et à venir car elle ne change rien aux baisses de pensions du fait des réformes précédentes et réduira les droits des nouveaux entrants.

► **La réforme 2023 ne prévoit aucune compensation de la baisse des pensions liée aux précédentes réformes :**

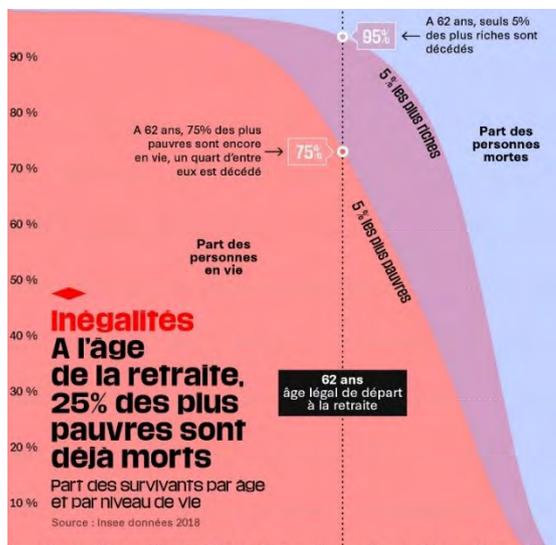
- Baisse des pensions avec la réforme Balladur de 1993 : passage de 10 à 25 meilleures années : **la base de calcul est moins avantageuse !**
- L'indexation des pensions sur le salaire moyen est remplacée en 1993 par une indexation des pensions sur l'inflation.

Indexation des pensions sur l'inflation est supprimée en 2018 : **dans un période de forte inflation, c'est assurément une dégradation du niveau de vie.**

► **La réforme 2023 c'est la baisse potentielle des pensions dû à une perte de surcote :**

- Avec un départ à 65 ans au lieu de 62 ans, ceux qui pouvaient chercher une surcote jusqu'à 67 ans seront perdants puisque celle-ci débute au-delà de l'âge légal de départ.

• **2-2 A 65 ans 25% des plus pauvres seront morts !**



L'INSEE, démontre que l'espérance de vie est directement liée au niveau de vie.

Ainsi dans la catégorie des 5% des plus pauvres, en moyenne 1 personne sur 4 n'atteindrait pas l'âge de départ actuel de 62 ans.

Un âge de départ fixé à 64 ou 65 ans pénaliserait encore plus les plus pauvres.

• **2-3 A 65 ans, le travail c'est la santé ?**

Selon l'INSEE en 2019, l'espérance de vie en bonne santé est en moyenne de :

- Hommes 63,7 ans
- Femmes : 64,6 ans

### **Les propositions CGT :**

#### **La retraite à 60 ans :**

La CGT revendique le droit à la retraite à partir de 60 ans pour tous et toutes !

**60 ans pour profiter de la vie en bonne santé après le travail.**

**60 ans pour sortir de la précarité de fin de carrière.**

**60 ans pour laisser la place aux jeunes.**

**60 ans sans durée de cotisations imposées pour réparer les carrières hachées qui touchent particulièrement les femmes**



#### **La retraite à taux plein dès 60 ans :**

Actuellement le **taux plein** s'applique lorsque l'assuré social a validé un nombre de trimestres égal ou supérieur à la durée d'assurance requise ou qu'il a atteint l'âge de départ à taux plein (actuellement entre 65 et 67 ans selon les régimes).

**La CGT propose de s'émanciper de la durée de cotisation donc, la retraite à 60 ans, c'est à taux plein dès 60 ans.**

**Pensions à 75 % minimum du revenu net d'activité calculé sur les 10 meilleures années**

**Une pension minimum au niveau du SMIC pour les retraites déjà liquidées et les nouveaux entrants.**

**L'indexation des pensions sur l'évolution des salaires !**

**Le SMIC à 2000 € brut**

**La mise en place de l'échelle mobile des salaire (augmentation automatique des salaires sur l'inflation)**

**La reconnaissance des années d'études et de recherche d'emploi dans les droits à la retraite**

**Une politique volontariste d'égalité salariale femmes-hommes, améliorant la retraite des femmes et abondant les ressources des régimes**

### **Pénibilité = Départ anticipé à 55 ans voire avant :**

Nombreux sont les salariés à être exposés à des facteurs de pénibilité. Qu'ils soient exposés à un ou plusieurs facteurs, il ne s'agit pas d'une part marginale des salariés et celle-ci croit avec le temps. Aujourd'hui :

- Près de **2,7 millions de salariés sont exposés à un ou plusieurs agents chimiques cancérigènes,**
- Près de **10,7 millions** sont par des contraintes physiques marquées,
- **4,1 millions** par un environnement agressif,
- **4,8 millions** par des rythmes de travail atypiques.
- Près d'un salarié.e sur 10 travaille de nuit,
- **1 salarié.e sur 5 travaille en horaires variables** d'une semaine à l'autre.

### **La pénibilité du travail face aux inégalités sociales**

Les inégalités de sociales de santé sont largement issues des conditions de travail et de la profession exercée. Elles sont aussi le fruit de processus cumulatifs : la surexposition aux facteurs de pénibilité s'ajoute en général à d'autres risques majeurs pour la santé qui sont eux-mêmes liés aux revenus par exemple la précarité alimentaire.

L'espérance de vie en bonne santé est avant tout affaire de travail. Les disparités entre les cadres et ouvriers sont extrêmement importantes ! En 2020, selon l'observatoire des inégalités, à 35 ans, les hommes cadres ont une espérance de vie supérieur de 6 ans aux ouvriers. Pour les femmes des mêmes catégories, la différence est de 3 ans.

En plus d'être très exposés à des facteurs de pénibilité tout au long de leur carrière, les ouvriers et les employés ont aussi plus de risques que les autres d'être en situation de précarité à la fin de leur carrière.

Ces catégories de travailleurs et de travailleuses subissent donc à la fois un travail plus pénible tout au long de la vie et ils ont moins de chance de retrouver un travail lorsqu'ils passent la barrière des 50 ans.

**Reconnaître la pénibilité du travail, c'est donc aussi permettre à des travailleurs de partir plus tôt pour conserver une bonne santé.**

### La CGT revendique

- Une **prise en compte de la pénibilité qui parte de la réalité du travail**, et qui permette de faire reculer très fortement les expositions à la pénibilité, et les dégâts sur la santé qu'elles provoquent.
- 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 agent.e.s exposé.e.s 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 .

**La pénibilité doit donc être reconnue dans tous les secteurs professionnels, le maintien du compte prévention pénibilité actuel ou son développement sous cette forme ne répond aucunement à cet objectif.**

### **Financer nos Solutions, c'est possible :**

### **Créer de l'emploi pour répondre aux besoins :**

#### **Services publics, entreprises publiques et de mission de service publics.**

La situation des services publics et entreprises publiques et de mission de service publics est catastrophique en Seine et Marne et sur tout le territoire.

Embaucher sous statuts dans les services publics et entreprises publiques, c'est indispensable pour répondre aux besoins des populations.

**Dans la santé** la CGT a calculé qu'il serait nécessaire d'embaucher 11,5 % d'effectifs supplémentaires. Cela représente 400 000 emplois pour l'ensemble des secteurs de la santé et de l'action sociale dont la moitié dans les Ehpad, un quart dans les hôpitaux et le reste dans les diverses structures médicosociales.

### **Partager le temps de travail : 32h00 et création d'emplois**

Historiquement, la réduction du temps de travail va dans le sens de l'histoire et du progrès social.

Les lois Aubry (35h) ont permis la création de 350 000 emplois directs, elles ont permis une période inédite de croissance et une réduction réelle du temps de travail.

La CGT revendique l'abaissement du temps de travail à 32h hebdomadaire.

Le maintien du salaire.

La création d'emplois pour combler l'abaissement du temps du travail !

➤ **Le passage du taux de chômage à 7,4 % en 2022 dégagerait 10 milliards d'€.**

### Augmenter les salaires ça Urge !

La CGT propose :

La remise en place de l'échelle mobile des salaires. (Augmentation automatique des salaires si l'inflation augmente).

Le SMIC à 2 000 € comme départ de grille de salaire.

Dans le privé, l'ouverture de négociations salariales dans les conventions collectives dont les départs de grilles sont noyés par le SMIC.

Dans les fonctions publiques « la campagne 10% »

- 10 % de temps de travail en moins
- 10 % d'effectif en plus
- 10 % d'augmentation indiciaire et salariale
- 10 % de temps de formation.

### Augmenter les salaires permettrait :

- Une augmentation des salaires de 3,5 % dégagerait 6,5 milliards d'euros.
- L'augmentation d'un point d'indice de la fonction publique : 6 milliards d'euros.
- L'égalité salariale femmes-hommes : 5,5 milliards d'euros pour le régime général et 5 Milliards pour l'AGIRC-ARRCO

### Supprimer les exonérations et soumettre à cotisations sociales tous les éléments de rémunération

- ▶ Les exonérations de cotisations sociales représentent 66 Mds€ (commission des comptes de la sécurité sociale). La suppression de ces exonérations permettrait de dégager 20 Mds€ pour financer les retraites.
- ▶ Soumettre à cotisations l'épargne salariale rapporterait 10 Mds€
- ▶ L'intégration des primes dans la fonction publique : 6 milliards d'euros
- ▶ L'instauration d'un « malus sur les emplois précaires pourrait rapporter jusqu'à 10 Mds€