

DOSSIER RETRAITES

PROJET CONTRE PROJET





© Adobe stock - Андрей Яланский

Sommaire

1 - Le projet du gouvernement à la loupe ----- 4

- 1.1 - Une diminution évidente des pensions -----
- 1.2 - Les interruptions de carrières qui se répercutent sur la retraite -----
- 1.3 - Une retraite minimale à 1000€ garantie ? -----
- 1.4 - Les femmes perdantes dans de nombreux cas -----
- 1.5 - Pénibilité: un marché de dupes ? -----
- 1.6 - Toujours un système de retraite par répartitions?-----
- 1.7 - Démocratie ? -----
- 1.8 - Etude d'impact -----

2 - La retraite que nous voulons ----- 18

- 2.1 - La retraite c'est une partie de notre salaire, c'est à nous de décider ! -----
- 2.2 - Modifier la répartition des richesses -----
- 2.3 - Supprimer les exonérations et soumettre à cotisations sociales
tous les éléments de rémunération -----
- 2.4 - L'augmentation des cotisations -----
- 2.5 - Taxer les revenus du capital -----

PROJET CONTRE PROJET

Travailler plus longtemps pour gagner moins. C'est ce que nous réserve le projet loi réforme des retraites, avec la création d'un système « universel » par points concocté par le gouvernement.

Après des mois de communication, que contient réellement ce projet soumis aux parlementaires ?

La CGT Finances reprend dans ce dossier Retraites, les éléments de décryptages et d'analyses, les conséquences concrètes, mais aussi nos propositions détaillées pour une réforme juste et une amélioration du système de retraites pas répartition.

Réformer, oui, mais autrement, pour assurer de meilleures retraites pour toutes et tous dans le cadre d'un régime par répartition, par annuités.

C'est un objectif parfaitement réaliste, en modifiant la répartition des richesses et en changeant de politique économique.



Crédit photo Hélène Canot CGT Finances



1.

LE PROJET DU GOUVERNEMENT A LA LOUPE

1.1 Une diminution évidente des pensions

Un blocage budgétaire

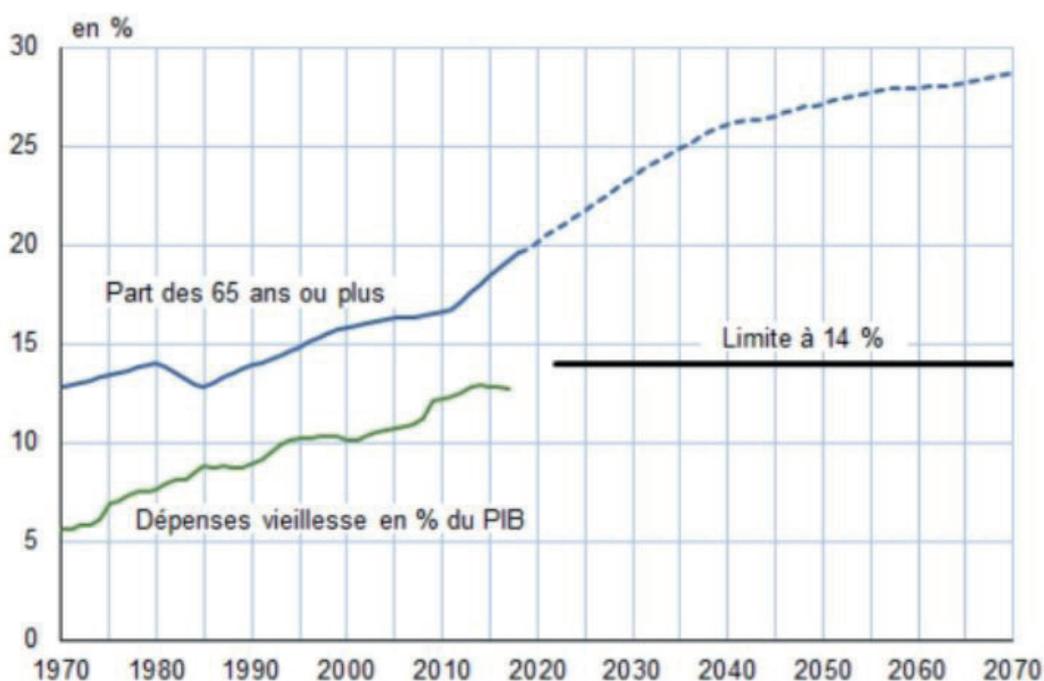
Le gouvernement a affiché la couleur depuis le début : **la part de la richesse consacrée aux retraites restera bloquée sous le seuil des 14 % du Produit Intérieur Brut (PIB)**. C'est une règle d'or ! (article 1 de la loi organique). Un constat partagé : il y aura beaucoup plus de retraités dans les années à venir. Plus de

monde devra partager le même gâteau, les parts seront donc plus petites pour toutes et tous...

Les taux de remplacement ne sont plus inscrits dans les textes et les retraites baissent donc automatiquement pour équilibrer le système. **Toutes les personnes nées après 1960 sont concernées.**

Autre loup : la pension serait basée sur l'intégralité de la carrière au lieu des 25 meilleures années dans le privé ou les six derniers mois dans le public. La baisse des pensions est mathématique ! Cela inclura dans le calcul les mauvaises années, provoquant irrémédiablement une baisse immédiate et rapide des retraites

2 Part des seniors et dépenses de retraites en % du PIB entre 1970 et 2070



Sources : Drees, Compte de la protection sociale ; Insee, Comptes nationaux annuels, estimations de population et statistiques de l'état civil, projections de population.

Age pivot, âge d'équilibre ...

Aujourd'hui, il existe déjà une forme d'âge d'équilibre articulée autour de la décote (malus) et la surcote (bonus) ; ce qui amène d'ailleurs les français.e.s à partir à 63,4 ans en moyenne. Cette règle est assurée jusqu'en 2037 par un «âge minimal du taux plein» fixé par décret. Cet âge minimal du taux plein se combine à la durée de cotisation pour définir la décote, qui serait calculée au plus défavorable des deux critères : **pour toucher une retraite pleine, il faudra à la fois avoir atteint l'âge d'équilibre et avoir cotisé suffisamment longtemps.** Compte tenu des déclarations précédentes du gouvernement, cet âge minimal devrait atteindre 64 ans en 2027 et 65 ans en 2037 (cas-types publiés par le gouvernement). Il concernerait tous les salariés qui auraient cotisé durant une carrière complète avant cet âge, y compris les carrières longues (qui auraient un âge d'équilibre de 62 ans en 2027), soit

A PARTIR DE 2037, LES DÉPARTS À LA RETRAITE SE FERONT DANS LE CADRE DU SYSTÈME PAR POINTS.

DANS LE PROJET DE LOI
L'ÂGE D'ÉQUILIBRE EST FIXÉ
À 64 ANS.



Mathieu
né en 1961
employé dans
une entreprise privée
système actuel

-  commence à 22 ans
-  carrière continue (ni chômage, ni temps partiel)
-  retraite à 64 ans

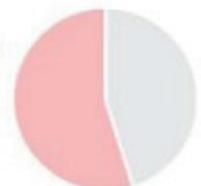
Sa pension représente
73 %
de son dernier salaire



son fils **Mathias**
né en 1990
employé dans
la même entreprise
système Macron

-  commence à 22 ans
-  carrière continue (ni chômage, ni temps partiel)
-  retraite à 64 ans

Sa pension représentera
56 %
de son dernier salaire



plus des deux tiers des assurés. (article 56 bis)

Mais cet âge n'est pas figé puisqu'il est prévu qu'il puisse évoluer en fonction de **deux paramètres : l'équilibre budgétaire des caisses à minimum à zéro déficit et l'évolution de l'espérance de vie.** Les modulations à cette hausse pouvant être apportées par le conseil d'administration sont soumises à la condition de l'équilibre financier du système de retraite, chaque modulation aura un impact sur les autres aspects dit d'équilibre : âge légal, revalorisation des pensions, coefficient des décotes et surcotes, valeurs du point, taux de cotisations, droits de solidarité, réserves financières.

La baisse automatique des pensions serait alors assurée par l'augmentation automatique d'un âge d'équilibre (qui remplacerait le critère de durée de cotisation), à raison d'une augmentation de 8 mois pour chaque année de hausse de l'espérance de vie.



1.2 Les interruptions de carrière qui se répercutent sur la retraite

Le niveau de pension de quasiment tous les salariés va baisser car les pensions dépendraient d'un calcul sur **l'ensemble de la carrière et plus sur les 25 meilleures années (dans le privé) ou les 6 derniers mois (dans le public)**, comme c'est le cas avec le système actuel. Ainsi, toutes les périodes de galère impacteraient le montant des pensions de retraite

Les périodes de chômage pénaliseront systématiquement et fortement la retraite. En effet, le chômage indemnisé ne permettrait d'obtenir des points qu'en fonction de l'indemnité chômage, et **le chômage non indemnisé ne donnerait aucun droit** (article 42). C'est un net recul par rapport à la situation actuelle où la prise en compte des meilleures années seulement et le principe d'une validation des droits sous forme de trimestres (y compris pour des périodes non indemnisées) permet de limiter les effets du chômage et des périodes d'inactivité sur le niveau de la retraite.

Qu'est-ce qu'une carrière complète ?

Le gouvernement se contredit : initialement, la possibilité de partir à la retraite ne devait dépendre que du nombre de points acquis. Finalement, en plus de la condition de points, s'ajoute une condition de durée de cotisation.

Une fois de plus, c'est le flou total. Une seule certitude : la durée de cotisation s'allongera à mesure que les années passeront.

SELON LE PROJET DE LOI,
ON NE POURRA PAS PARTIR
À LA RETRAITE SANS AVOIR
TRAVAILLÉ **516 MOIS**
SOIT 43 ANS,
POUR LES PER-
SONNES NÉES
APRÈS LE 1ER
JANVIER 1975.

LE PROJET PRÉVOIT QUE
CETTE DURÉE ÉVO-
LUERA, TOUT COMME
L'ÂGE D'ÉQUILIBRE, EN
FONCTION DE L'ESPÉRANCE
DE VIE, POUR LES GÉNÉRA-
TIONS « ULTÉRIEURES »,
SANS DONNER PLUS DE PRÉ-
CISIONS QUANT AUX GÉNÉ-
RATIONS VISÉES.

Quelles interruptions de carrière sont prises en compte ? Et comment sont-elles prises en compte ?

Des dispositions spécifiques sont prévues pour les personnes qui connaissent des périodes d'interruption de carrière (maladie, maternité, paternité, invalidité, accident de travail, maladie professionnelle, stage professionnel, allocation chômage, etc).

Actuellement, tout ou partie de ces périodes sont déjà prises en compte pour l'acquisition de droits à retraite, s'agissant de la durée de cotisation comme du calcul du montant des pensions. Le projet gouvernemental ne permet donc pas de créer de nouveaux droits pour les travailleurs ayant eu des carrières hachées. Bien au contraire, cette mesure est potentiellement régressive ! En effet, il est prévu d'acquérir des points supplémentaires pour ces périodes, mais on ne sait pas à combien de point on aura droit, ni dans quelles conditions, le tout étant renvoyé à la publication de décrets.



1.3 Une retraite minimale à 1000 euros garantie ?

Le gouvernement se glorifie, dans sa présentation des principes généraux de la loi, de prévoir une retraite minimum à 1000 euros. Mais, aucune pension minimale n'est prévue pour les personnes qui partiraient en retraite avant l'âge d'équilibre.

La pension minimale ne serait garantie à 85% du SMIC que dans le cas où les personnes pourraient justifier, en plus de l'âge d'équilibre, d'une durée d'acquisition de points de 43 ans.

Pour les autres le minimum sera diminué. Une majoration de durée en fonction du nombre d'enfants est prévue, pour le calcul de l'atteinte du minimum de pension, mais le niveau de cette majoration n'est pas précisé.

Le gouvernement promettait une retraite minimale de 1000 euros pour tous. **Finalement ce ne sera pas 1000 euros et ce sera seulement pour les carrières complètes.** Le gouvernement assume totalement de créer des retraités pauvres en masse! Si ceux qui ont eu une carrière interrompue ne peuvent même pas toucher une pension à la hauteur du seuil de pauvreté, à quoi doivent s'attendre les travailleurs précaires ?



© Adobe stock - anrymos

LES FEMMES QUI, AU COURS DE LEUR VIE ACTIVE, RENONCERAIENT À LEUR MAJORATION DE POINTS DE 5% AU BÉNÉFICE DE LEUR CONJOINT NE BÉNÉFICIERONT PAS DE CETTE MAJORATION DE DURÉE (ET RISQUENT DONC DE N'ÊTRE ÉLIGIBLES À UN MINIMA DE PENSION QUE TRÈS INFÉRIEUR À 85% DU SMIC) (ARTICLE 40).

1000 euros c'est
41 euros
de moins que le seuil
de pauvreté
(Insee 2017).

1.4 Les femmes perdantes dans de nombreux cas

La pension de réversion fragilisée

Les pensions de réversion, dont les bénéficiaires sont à 90% des femmes seront modifiées sur plusieurs points. Aujourd'hui la réversion est accessible dès 55 ans dans le privé mais sans condition d'âge dans le public. Désormais, le projet de loi prévoit que les fonctionnaires soient eux aussi soumis à cette condition d'âge exceptés les fonctionnaires qui concourent à des missions publiques de sécurité (policiers, douaniers, militaires, contrôleur aérien). Ce serait un recul pour une grande partie des fonctionnaires. 45% des mariages finissent par un divorce. Aujourd'hui, la pension de réversion est accessible après un divorce. Dans le projet de loi, rien ne garantirait le maintien de la pension de réversion concernant les personnes divorcées. Il n'y a pas plus de précisions, le gouvernement indiquera les dispositions relatives aux divorcés dans une future ordonnance.

Aux dires de Laurent Pietraszewski, secrétaire d'État chargé des retraites, il serait question que le juge établisse un solde « tout compte » au moment du divorce prenant en compte les points acquis à ce moment. Le mode de calcul de la pension de réversion sera modifié. Aujourd'hui elle assure 50% de la retraite dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier le conjoint décédé.

Dans le projet de loi, il est prévu que la pension de réversion soit de **70% des points** acquis de retraite par le couple.

Cela entraînerait une baisse des pensions de réversion car le salaire des femmes est en moyenne plus faible que ceux des hommes (les femmes sont payées 26% de moins que les hommes), mécaniquement le calcul sur la moyenne du couple fera baisser le montant des pensions de réversion. Et bien sûr, toujours pas d'élargissement de la réversion aux couples non mariés et au PACS, alors que certains régimes spéciaux le prévoyaient ! Le gouvernement ne prend donc aucune prise en compte de la réalité ou de l'évolution des structures familiales.

Plus généralement, le niveau des pensions de nombreuses femmes est menacé par plusieurs des articles du projet de loi. Le calcul de la pension tenant compte de toute la carrière, les années de temps partiel, de précarité ou de congé parental **se repercuteraient systématiquement sur la pension sous la forme de droits diminués** ; les majorations de durée d'assurance par enfant (deux ans dans le privé) disparaissent.

Le gouvernement a annoncé deux mesures pour les parents :

Une **majoration de 5 %** du nombre de points acquis tout au long de la carrière, **par enfant, pour un seul des parents** au choix.
Une **majoration supplémentaire de 1 %**, pour chacun des parents, **dès le 3ème enfant**

Soit un total de 17%, ce qui constitue de toute façon une perte car actuellement c'est 20%.

Des questions demeurent: et pour les familles recomposées, si tous les enfants n'ont pas les mêmes parents? Comment faire en cas de divorce? Pire cette mesure va directement pénaliser les femmes:

- Avant les femmes pouvaient partir plus tôt par l'octroi de 4 trimestres par naissance + 4 trimestres pour l'éducation; la réforme leur propose une majoration de pension sans pouvoir partir plus tôt.
- Si la réforme passe, le bénéfice des majorations de 5% et 2% pourrait être accordé au père ou à la mère, or les pensions des hommes étant généralement plus élevées ce sont logiquement eux qui devraient en «bénéficier».

1.5 Pénibilité : un marché de dupes

La mobilisation a obligé le gouvernement à afficher sa volonté d'aborder la question de la pénibilité. Mais une fois les micros et les caméras éteintes, l'objectif affiché est bien de supprimer toute retraite antérieure à 60 ans, voire à 62 ans. **Déjà, en 2017, ce gouvernement a supprimé une partie des critères existants (le port de charges lourdes et les postures de travail pénibles ou l'exposition aux risques chimiques par exemple).** Il cherche aujourd'hui à faire croire qu'il va améliorer les conditions de travail des salariés. En réalité, et malgré les discours rassurants, il confirme la suppression de tous les départs anticipés (Fonction publique, SNCF, RATP, Opéra de Paris, industries électriques et gazières ou tout autre régime) et ne souhaite pas créer de nouveaux droits réels pour les salariés du privé. Le dispositif existant n'a permis qu'à seulement 3,5 % de salariés du privé d'accéder à un compte prévention pénibilité (C2P). Un dispositif qui, quand le salarié y a accès, n'ouvre quasiment aucune possibilité de partir avant 62 ans, sinon en étant déjà malade. Les seuils d'exposition au travail de nuit, par exemple,

même ramenés de 120 à 110 nuits par an, conduisent à multiplier le nombre de nuits travaillées pour espérer partir plutôt... sans jamais y parvenir en bonne santé...

La CGT affirme que la meilleure façon de prendre en compte la pénibilité consiste à généraliser les critères de départs anticipés existants dans le public à tous les métiers pénibles dans le privé. Il suffit de comparer : en 2017, 800 salariés du privé sont partis au titre de la pénibilité au travail contre 31 000 départs au titre du « service actif » dans la Fonction publique.

La CGT demande l'ouverture d'une négociation globale sur la pénibilité et cela est possible en gardant le système de retraite actuel et en retirant le système à points. Elle revendique un départ anticipé jusqu'à cinq ans avant 60 ans, avec un trimestre en moins par année d'exposition, et jusqu'à dix ans pour certains métiers. Le taux plein doit être garanti pour permettre un véritable droit au départ anticipé.



1.6 Toujours un système de retraite par répartition ?

Le système actuel de retraites français est un système solidaire, **par répartition**, dont le régime de base délivre une prestation définie « **chacun cotise selon ses moyens, et reçoit selon ses besoins** » : ce système garantit un niveau de prestation aux retraités qui ne dépend pas des aléas économiques et financiers. Ce système, mis en place au sortir de la seconde guerre mondiale, a sorti la majorité des retraités de la pauvreté et a réduit les inégalités par rapport à celles du marché du travail. La solidarité intergénérationnelle est le fondement de notre système de retraite par répartition et il doit le rester.

Au contraire, le projet du gouvernement, en baissant le plafond de cotisations pour les plus hauts revenus, offre plus de 70 milliards d'euros à capitaliser aux fonds de pensions.

Le texte prévoit l'extension des niches sociales et exonérations fiscales pour les plans souscrits pour les **super-cadres dont les revenus excèdent 10 000 euros bruts par mois** et dont une part des revenus **n'est plus soumise à cotisations** (une baisse de cotisations estimée à 3 milliards d'euros).

Les systèmes de retraite par capitalisation n'apportent aucune garantie quant à la restitution du capital épargné. Le risque est donc de perdre tout ou partie de l'épargne d'une vie. Lors du krach de 1987, de la crise de 1993, de l'éclatement de la bulle internet en 2000 ou de la crise des subprimes en 2007-2008, tous ceux dont l'essentiel des revenus reposait sur des fonds de pension ont dû se mettre en quête d'un travail pour subvenir aux plus basiques de leurs besoins : se nourrir et se loger. Dans un système de retraite par capitalisation, les risques de faillite sont intégralement supportés par les épargnants.

Par ailleurs, le principe affiché de la réforme par points, « un euro cotisé ouvre les mêmes droits pour tous » ne réduit pas les inégalités. Au contraire, il reproduit à l'identique les inégalités du marché du travail.

Le contre-modèle suédois

Près de 16 % de personnes âgées de plus de 65 ans vivaient en Suède sous le seuil de pauvreté en 2017, selon Eurostat, soit plus du double qu'en France ! C'est l'une des conséquences majeures de la mise en place d'un système de retraites à points en Suède il y a déjà plus de vingt ans.

Dans le pays, où l'intégralité de la carrière est prise en compte pour le calcul du montant de la retraite, le niveau de pension a chuté pour s'élever aujourd'hui à 53 % du salaire de fin de carrière contre 60 % en 2000. La valeur du point y a baissé à plusieurs reprises, en fonction de la conjoncture : de 3 % en 2010, de 4,3 % en 2011 et de 2,7 % en 2014, ce qui a évidemment entraîné une baisse des pensions.

Le système des retraites à la suédoise, c'est encore l'ex-Premier ministre Göran Persson qui en parle le mieux : « Nous avons le meilleur système de retraites au monde, avec le seul petit défaut qu'il donne des pensions trop basses. »

1.7 Démocratie ?

La gouvernance du système universel repose sur 2 piliers : la caisse nationale de retraite universelle et le «comité d'expertise indépendant des retraites».

Le texte prévoit que les administrateurs représentant les salariés au sein de cette caisse nationale seront désignés **par les organisations ayant recueilli une représentativité d'au moins 5%**. Dans la pratique, cela ne permettrait pas à Solidaires ni à la FSU de siéger, alors que celles-ci sont représentatives dans la fonction publique.

On peut s'étonner de la création d'un nouveau seuil à 5%, et du fait que rien n'indique que le poids de chacun soit pris en compte. La représentativité patronale se ferait dans les conditions prévues par le code du travail. En pratique, en plus du MEDEF, la CPME, U2P, il y aurait des représentants des exploitants agricoles, des employeurs publics, ainsi que l'organisation des professions.

De nombreuses questions, à commencer par la composition précise du Conseil d'administration et l'articulation des pouvoirs de celui-ci et du Directeur général, seront renvoyées à des ordonnances.

Il est également créé un comité d'experts indépendant, dont la composition ne donne aucune place aux organisations syndicales et patronales. Ce comité d'experts fera, à la fois, des projections à 40 ans et à 5 ans.

Sur la base de ces projections, le Conseil d'administration aura l'obligation de présenter des comptes équilibrés, en jouant sur l'ensemble des paramètres existants, y compris **l'âge d'ouverture du droit à la retraite et, bien entendu, «l'âge pivot»**.

Notons qu'il pourra éventuellement proposer des hausses de cotisations (uniquement pour assurer l'équilibre financier du système, pas pour améliorer les droits). Si le Conseil d'administration ne présente pas de comptes avant le 30 juin ou que ceux-ci ne sont pas équilibrés, l'Etat pourra se substituer à la caisse par voie de décret.

Ordonnances et décrets

Depuis le début, la CGT dénonce le flou qui entoure cette réforme. Ce gouvernement veut nous imposer une réforme sans nous dire quand nous pourrions partir à la retraite et avec quel montant, c'est un problème de taille en démocratie. Si ce projet de loi confirme les intentions du gouvernement, nous faire travailler plus, baisser les retraites pour toutes et tous, le flou reste important. Le renvoi à des ordonnances et autres décrets est omniprésent.

Le Conseil d'État « tacle » le gouvernement

Le Conseil d'État a émis un avis sévère sur le projet de loi de réforme des retraites.

Le Conseil d'État pointe notamment les «projections financières lacunaires» du gouvernement et d'un recours à 29 ordonnances, y compris «pour la définition d'éléments structurants du nouveau système de retraite», ce qui «fait perdre la visibilité d'ensemble qui est nécessaire à l'appréciation des conséquences de la réforme».

Des textes de toute évidence mal ficelés et rédigés dans la précipitation créent, au dire du Conseil d'État, une «situation d'autant plus regrettable» qu'il s'agit d'une réforme «inédite depuis 1945 et destinée à transformer pour les décennies à venir [...] l'une des composantes majeures du contrat social».

Une prise de position qui n'épargne pas l'étude d'impact qui accompagne les textes.

En effet, les premiers éléments mis à leur disposition étaient jugés «insuffisants».

Une fois complété, l'avis reste tout aussi tranché : «Les projections financières restent lacunaires», en particulier sur la hausse de l'âge de départ à la retraite, le taux d'emploi des seniors, les dépenses d'assurance-chômage et celles liées aux minima sociaux. Rien que ça !

1.8 Etudes d'impact

Depuis la présentation du rapport Delevoye à l'été dernier, le gouvernement a du mal à montrer les effets réels de son projet de réforme sur les retraites, préférant masquer voir truquer **les impacts réels** de son projet de retraite.

Le collectif «Nos retraites» a étudié, à travers quelques exemples donnés par le gouvernement, l'impact réel de la réforme des retraites.

Le collectif a donc appliqué à chacun des cas-types le véritable âge d'équilibre projeté par le gouvernement (65 ans et 5 mois pour la génération 1980, 66 ans et 3 mois pour la génération 1990). Cela permet de rendre compte des effets projetés de la réforme, comme aurait dû le faire une étude d'impact objective.

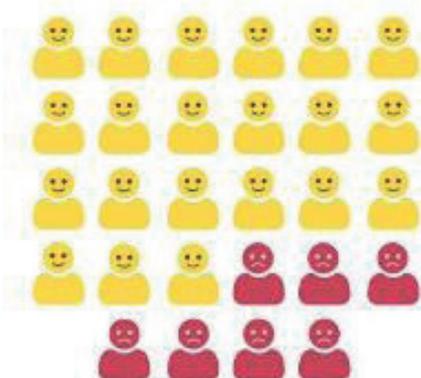
Ainsi, pour la génération 1990 et un départ à 64 ans, le gouvernement affiche 21 de ses 28 cas comme étant « gagnants », alors que les chiffres corrigés montrent que seuls 10 le seront réellement.

Les femmes avec enfants sont les grandes perdantes du passage au système Macron, en particulier pour un départ avant l'âge d'équilibre.

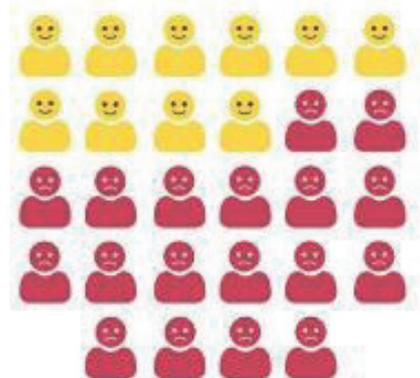
L'étude d'impact de la réforme des retraites

Le gouvernement a présenté 28 cas types de personnes nées en 1990 et partant en retraite à 64 ans...

Selon le gouvernement :
21 cas sur 28 seraient gagnants

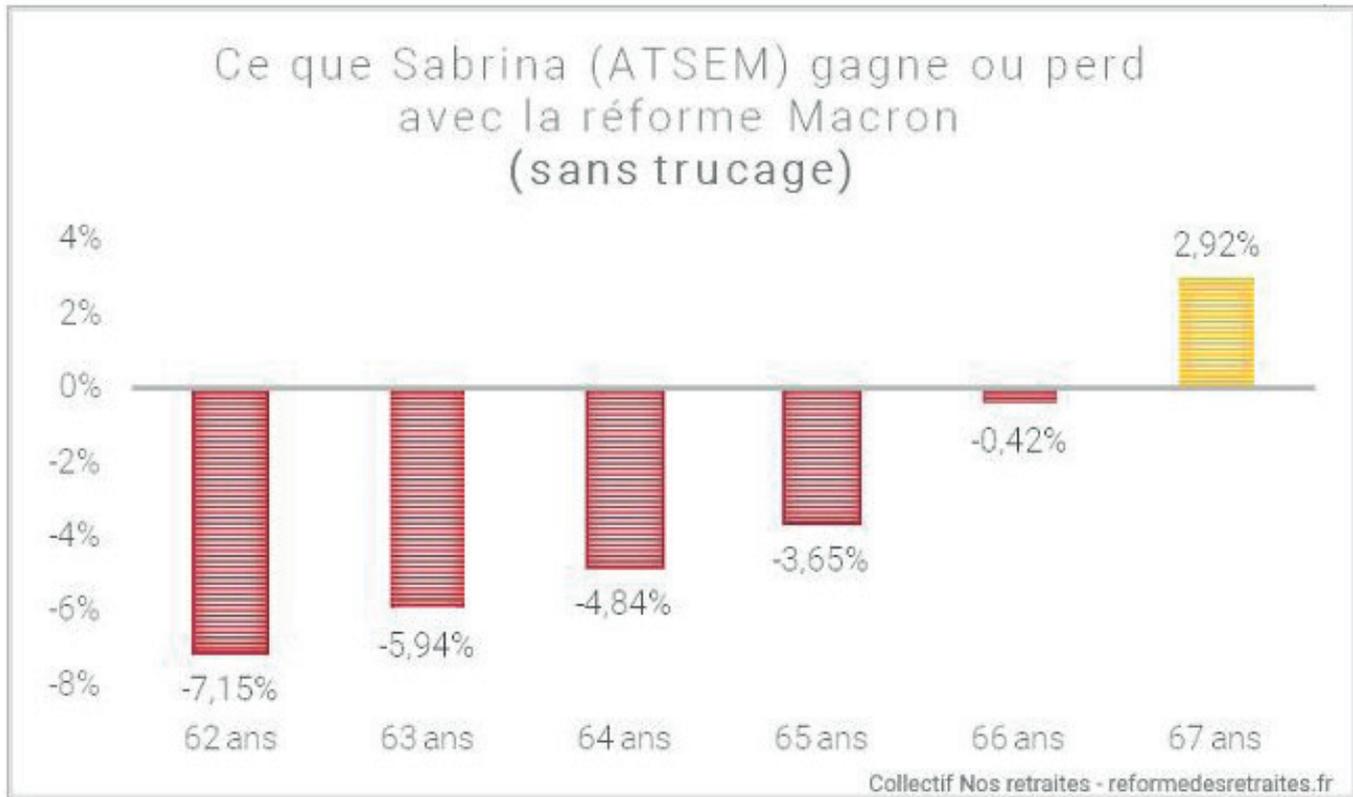


En réalité, 18 cas sur 28 seraient perdants par rapport au système actuel



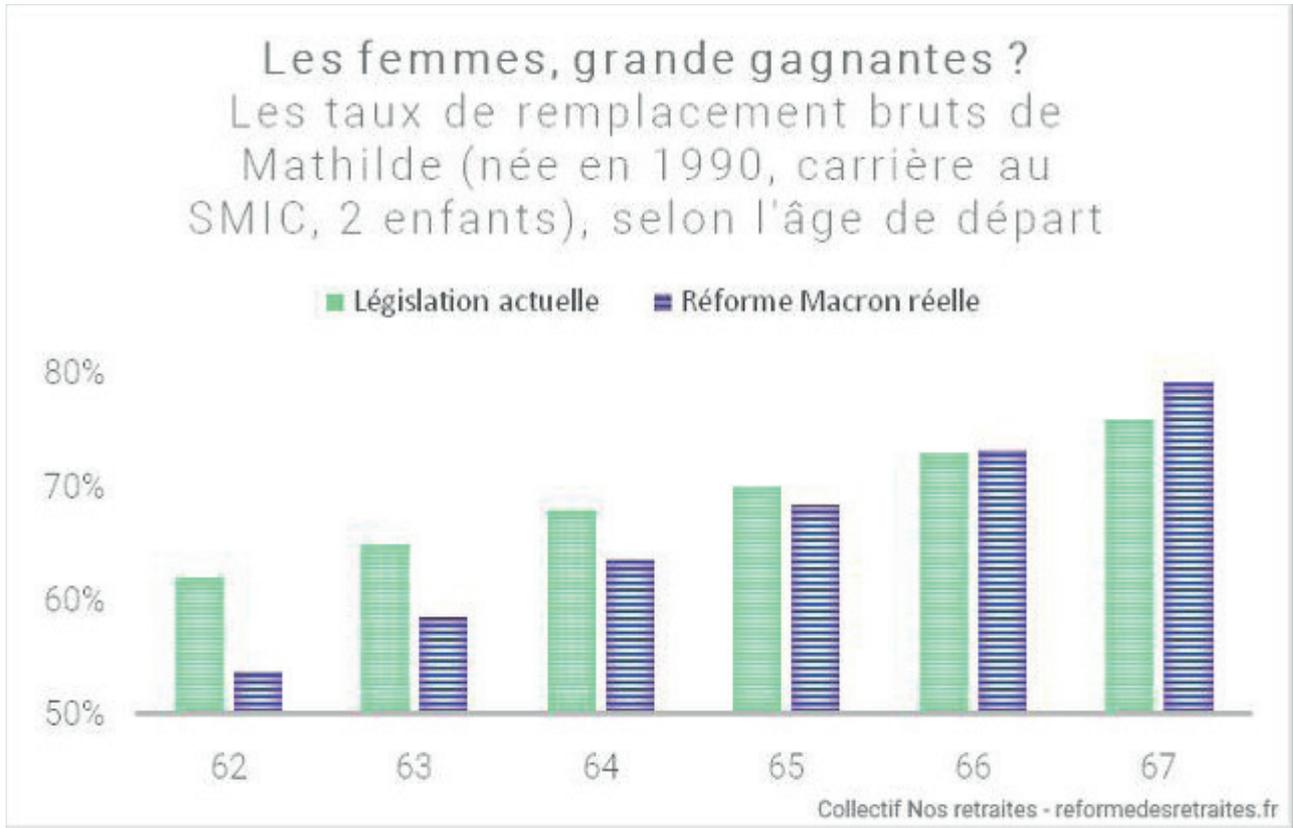
Exemple 1 :

pour le cas-type d'agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles maternelles (Atsem) né-e en 1990, la version présentée dans l'étude d'impact rend compte d'une stabilité de sa pension pour un départ à 62 ans (+ 3 €), les gains allant jusqu'à + 9,12 % pour un départ à 67 ans (+ 174 € par mois). En réalité, cet agent connaîtrait des pertes de pensions pour tout départ avant 67 ans, allant jusqu'à - 7,15 % pour un départ à 62 ans (-98 € par mois).



Exemple 2 :

pour le cas-type d'une mère de deux enfants, née en 1990 et ayant fait sa carrière au SMIC, la réforme Macron occasionne une baisse du taux de remplacement brut pour tout départ avant 66 ans. Elle passe d'un taux de remplacement brut de 57 % (système actuel) à un taux de remplacement brut de 48 % (réforme Macron). Pour notre exemple, cela représente une perte de plus de 15 % des droits à la retraite.





Crédit photo Hélène Canot CGT Finances

2

LA RETRAITE QUE NOUS VOULONS !

Financer un régime solidaire de retraites par répartition à prestations définies, c'est possible !

2.1 La retraite c'est une partie de notre salaire, c'est à nous de décider !

Dans une société où les inégalités se sont accrues, les fondements solidaires de la Sécurité sociale sont plus que jamais à défendre. Notre salaire net, c'est ce qui nous fait vivre à la fin du mois, mais c'est notre salaire brut qui nous fait vivre toute la vie et garantit notre accès à la santé, aux droits familiaux et à la retraite. La réforme à points est une rupture de ce contrat social conquis depuis 1945.

UN BESOIN DE FINANCEMENT D'EUROS COMPRIS ENTRE 100 ET 120 MILLIARDS

La CGT propose d'améliorer le système, de développer la Sécurité sociale, en élevant le niveau des droits et en intégrant les problématiques de notre époque.

Le projet du gouvernement prévoit de bloquer le taux de cotisation à son niveau actuel, soit 28% du salaire. En bloquant le taux de cotisation, il est impossible de financer de bonnes retraites alors que les besoins vont croître du fait de l'augmentation du nombre de retraités.

Pour garantir dans la durée le financement d'un régime solidaire de retraite par répartition, re-

garantir un taux de remplacement de 75% de la rémunération des meilleures années, avec un droit au départ à 60 ans (plus tôt en cas de travaux pénibles), avec une indexation des pensions sur le salaire moyen.

posant sur la technique des annuités et par conséquent à prestations définies, nous estimons que des financements de l'ordre de 100 à 120 milliards d'euros (en euros 2019) seraient nécessaires entre aujourd'hui et 2050.

2.2 Modifier la répartition des richesses

Développer l'emploi stable et qualifié

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) estime que la baisse du taux de chômage à 7,4% à l'horizon 2022 permettrait de dégager des ressources à hauteur de 0,4 point de PIB (près de 10 milliards d'euros). Un véritable retour au plein-emploi à terme (3% de chômage) permettrait de dégager des ressources encore plus importantes.

100 000 jeunes diplômé·es embauché·es en CDI avec un salaire égal au montant du plafond de la sécurité sociale (41 088 € brut annuel) = 1 milliard d'euros en recettes annuelles de cotisations sociales

Augmenter les salaires

L'écrasement des grilles salariales est également une réalité, comme en témoignent les 20 % des cadres du secteur privé qui perçoivent une rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale. Ce tassement des grilles salariales généralisé représente un lourd manque à gagner en cotisations sociales.

L'égalité salariale femmes/hommes

Une politique volontariste d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, doit être mise en œuvre pour améliorer la retraite des femmes. Celle-ci est encore inférieure, à qualification égale en moyenne, de 20%.

Une augmentation des salaires de 3,5% dégagerait immédiatement **6,5 milliards d'euros**

pour financer les retraites;

L'augmentation du point d'indice fonction

publique rapporterait **6 milliards d'euros**

L'intégration des primes dans la fonction publique rapporterait **6 milliards d'euros**



Egalité salariale Femmes/Hommes apporterait **5,5 milliards d'euros** (source Cnav)

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

Annuler les baisses et exonérations de cotisations sociales

Les lois de financement de la Sécurité sociale pour 2018, 2019 et encore en 2020 ont augmenté massivement les exonérations de cotisations sociales (suppression des cotisations salariales assurance-maladie et assurance chômage, exonération des heures supplémentaires, transformation du CICE en exonération de cotisations sociales, extension de la quasi-suppression des cotisations employeur au niveau du Smic retraites complémentaires et l'assurance chômage, exonération dégressive des cotisations employeurs retraites complémentaires jusqu'à 2,5 Smic...).

Les exonérations sans aucune compensation par l'état, génèrent les déficits annoncés pour les années à venir et permettent au gouvernement, en plus, de justifier sa réforme.

Et pourquoi pas, réaffecter à compter de 2024, les sommes perçues par la Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale (CADES-remboursement de la dette de la sécurité sociale), de l'ordre de 24 milliards d'euros par an.

La CADES aura en effet reçu et remboursé toute la dette de la Sécurité Sociale au plus tard début 2024

L'instauration d'un malus sur les emplois précaires rapporterait **10 milliards d'euros**

TOUDOUM! OFFRE SPÉCIALE

LA RETRAITE À 60 ANS
POUR LE PRIX
D'UN ABONNEMENT
NETFLIX

SI SI, IL SUFFIT
DE COTISER
9,99 € DE PLUS
PAR MOIS !

la cgt UGICT
INGES
CADRES
TECHS
La référence syndicale

RETROUVE TOUTES
LES INFOS DÉTAILLÉES
AINSI QUE LES
RENDICATONS SUR
REFORME-RETRAITES.INFO

2.4 L'augmentation des cotisations

Entre 1959 et aujourd'hui, la part de la richesse nationale consacrée au financement des retraites a été multipliée par 2,5 (passant de 5,4 % à 13,8 % du P.I.B.).

L'effort à produire sur les 25 prochaines années est sans rapport : le financement de nos propositions ne requiert que 6,32 points de PIB.

Concrètement, il faudrait prélever, chaque année pendant 25 ans, 10,50 € de plus pour un salaire mensuel brut de 2 500 €, dont 6,30 financés sur la « part patronale » de la cotisation.

Soumettre à cotisations sociales l'intéressement, la participation, l'épargne salariale et l'épargne retraite rapporterait **10 milliards d'euros**, qui pourraient être affectés aux retraites

La suppression des exonérations de cotisations sociales permettrait de dégager près de **20 milliards d'euros** pour financer les retraites



2.5 Taxer les revenus du capital

La CGT propose:

- de créer une contribution sociale sur les revenus financiers distribués par les entreprises (300 milliards par an), à un taux équivalent aux cotisations employeurs sur les salaires. Cette contribution pourrait rapporter 30 milliards d'euros. Lutter véritablement contre l'évasion fiscale et sociale rapporterait plusieurs dizaines de milliards d'euros.
- d'investir les réserves des régimes de retraite de manière socialement responsable. Par ailleurs, les régimes de retraites ont des réserves financières importantes (Arco-Agirc, régime additionnel des fonctionnaires, fonds de réserve des retraites). La CGT revendique que ces réserves soient intégralement gérées de manière socialement responsable, en lien avec le pôle financier public dont elle revendique la création.

Ce financement permettrait :

- de rétablir le droit à la retraite dès 60 ans avec une pension garantie, d'au moins 75 % du salaire de fin de carrière, sans autre condition que d'avoir une carrière complète.
- de considérer comme «complète» toute carrière de la fin du secondaire aux 60 ans, avec les périodes d'étude et de formation, d'activité ou d'inactivité subie.
- d'instaurer un minimum de pension égal au SMIC net pour une carrière complète.
- d'indexer les pensions liquidées sur l'évolution des salaires, pour que les retraités bénéficient aussi des gains de productivité.

Notre système actuel par répartition doit, certes, être amélioré pour prendre en compte la diversité et l'évolution du monde du travail actuel mais à qui fera-t-on croire que ce qui a été créé à la Libération dans un pays ravagé et ruiné par la guerre devrait se traduire, aujourd'hui, par une régression sociale dans une des plus grandes puissances économiques du monde ? Ce qu'il faut, c'est un autre partage des richesses !



