

le **Courrier**

Départemental

Le mensuel de la CGT du 69

N° 3 - Mars 2025



64
ANS
C'EST
TOUJOURS
N  **N**

Suivez les négociations en cours sur cgt.fr/actu

Edito

Dans le contexte actuel, la CGT réaffirme son opposition totale aux principes de la réforme de 2023 passée à grands coups de 49.3 et en particulier à la mesure de recul de l'âge légal de départ et d'allongement de la durée de cotisation, qui est une véritable régression sociale pour toute la société.

Faire des économies en nous obligeant à travailler plus longtemps et nous voler deux années de retraite n'est pas admissible !

Pour la CGT, la retraite c'est toujours à 60 ans.

L'augmentation de l'espérance de vie ne justifie en rien le recul de l'âge légal du départ à la retraite. Vivre plus vieux va dans le sens de l'histoire, c'est la logique du progrès social.

Non seulement la réforme de 2023, à l'instar des précédentes, fait peser tout l'effort sur les salarié-e-s en leur imposant une nouvelle fois de travailler plus longtemps mais elle ne se justifie pas par un besoin de financement immédiat.

Quel progrès y a-t-il en effet à nous faire faire travailler plus longtemps pour des pensions toujours plus faibles ?

C'est même l'exact opposé à la philosophie qui a prévalu à la création du système de retraite par répartition : « 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 l'antichambre de la mort mais une nouvelle étape de la vie », faisait prévaloir en décembre 1945 Le Ministre Communiste Ambroise Croizat, fondateur de la sécurité sociale.

La question des retraites ne peut se penser sans lien avec la création d'emplois et la répartition de richesses. Les leviers d'action pour assurer le financement pérenne des retraites sont nombreux. Ils ne passent certainement pas par des réformes violentes et injustes que les gouvernements successifs n'ont cessé de nous imposer.

La différence d'espérance de vie entre les plus riches et les plus pauvres peut atteindre jusqu'à 13 ans. L'intensification du travail, ses modifications importantes, la désindustrialisation, les 300 PSE recensés et les près de 300 000 emplois supprimés, couplés au vieillissement de la population sont source de dégradations accélérées de la santé des travailleuses et des travailleurs. Intensifier et prolonger le travail est une aberration économique, y compris libérale, quand on voit le nombre de travailleuses et travailleurs qui sont dans l'incapacité de finir leur carrière ou de trouver un emploi passé 55 ans, quand ce n'est pas avant.

Nos revendications CGT pour une retraite à 60 ans à taux plein, pour des départs anticipés, des niveaux de pensions élevés, une pension minimum au smic CGT, l'indexation des pensions sur les salaires et les prix, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou encore la prise en compte des années d'étude, correspondent bien à la réponse aux besoins des populations et concourent à rassembler largement les travailleuses, travailleurs, retraité-e-s et privé-e-s d'emplois.

Deux ans après notre mobilisation historique, le gouvernement a été contraint d'ouvrir une concertation pour revoir la réforme des retraites, nous le savons, seule la mobilisation nous permettra de gagner l'abrogation de la réforme.

Face à l'urgence qui s'impose à nous, seul le rapport de force fera la différence.

Maud Millier

Secrétaire Générale Adjointe

Sommaire

● PAGE 2 : L'EDITO

● PAGE 3 : HISTOIRE

● PAGE 4 - 5 : IDÉES RECUES ...

● PAGE 6 : L'ARGUMENT DU DÉFICIT N'EST PAS NOUVEAU

● PAGE 7 : FINANCEMENT DE LA SECURITÉ SOCIALE DE LA RETRAITE

● PAGE 8 - 9 : PROPOSITIONS DE LA CGT

● PAGE 10 - 11 : LA PENIBILITÉ QUI AUGMENTE

● PAGE 12 - 13 - 14 : ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

INGÉ, CADRES, TECHS DANS LE VISEUR DU GOUVERNEMENT

● PAGE 15 : PLAN DE BATAILLE RETRAITE

**Le COURRIER
DÉPARTEMENTAL**

Union Départementale CGT du Rhône et de la Métropole de Lyon

215 cours Lafayette 69006 Lyon Tél. : 04 72 75 53 53 - Fax : 04 72 75 53 59 - Email : ud69@cgt.fr

Directeur de publication : Jacky ABADA - Mise en page : Collectif Communication de l'UD CGT 69

n° CPPAP : n° 0919S07039 - ISSN : 1266-1465 -

LA CGT SUR LA TOILE

Site de l'UD CGT 69

<https://ud69.reference-syndicale.fr/>

Site du CR CGT AURA

<https://www.cgt-aura.org/>

Site de la CGT

<https://www.cgt.fr/>

Site de la NVO

<https://nvo.fr/>

Suivez nous sur Facebook : Ud Cgt du Rhône

NUMERO SPECIAL : RETRAITE HISTOIRE

S'il est un sujet qui irrigue le mouvement ouvrier sur le temps long, c'est bien celui des retraites, et les annonces récentes confirment qu'il est toujours d'une actualité brûlante. Bien qu'on retrouve des revendications sur les retraites dès le XVIII^{ème} siècle, c'est surtout avec la révolution industrielle et l'explosion du salariat que celles-ci vont se généraliser. Si elles prennent d'abord la forme de lutte contre l'extrême misère des plus anciens et de ceux que l'usure prématurée du corps a rendu incapable de travailler, elles vont rapidement dépasser ce cadre et s'intégrer dans le combat plus large de la réduction du temps de travail et du droit au bien-être et aux loisirs. La retraite n'est plus la fin de vie mais une nouvelle étape de celle-ci, libérée de l'exploitation capitaliste et du temps contraint. C'est d'ailleurs cette conception de la retraite que la bourgeoisie juge inacceptable et qui motive les multiples attaques gouvernementales ; celles d'hier comme d'aujourd'hui.

QUELQUES DATES À RETENIR :

1890 : Le « risque vieillesse » fut longtemps à la charge des familles, d'œuvres caritatives ou de caisses mutuelles. Si des caisses de retraite sont créées plus tôt dans certaines entreprises à la suite de luttes ou pour fidéliser le personnel, elles sont cependant assez rares. La plupart des caisses de retraites, de secours ou d'assistance participent du mouvement mutualiste dans lequel deux modèles s'opposent, celui du paternaliste patronal et celui de la gestion ouvrière. La revendication de la gestion directe des caisses de retraite par les travailleurs fait ainsi son chemin.

1936 : L'exigence d'un véritable système élargi d'assistance, grandit au cours des années 1930 du fait de la crise économique qui sévit et de l'importance du chômage. La guerre amplifie le phénomène. L'ancienne figure du « vieillard indigent » responsable de son malheur par son imprévoyance s'efface progressivement derrière celle du « vieux travailleur » rejeté du marché du travail et qu'une vie de labeur n'a pas pu protéger de la misère.

1946 : La création de la sécurité sociale en 1945, inscrite dans le programme du conseil national de la résistance, marque un tournant décisif. L'ambition est grande : « débarrasser les travailleurs des incertitudes du lendemain » et « les garantir, ainsi que leurs familles, contre les risques de toute nature ». A la vieille idéologie de la prévoyance individuelle s'oppose désormais un

système basé sur la solidarité entre les générations. En étant appuyé sur un système de cotisations, la retraite devient le prolongement naturel du salaire et apparaît comme une nouvelle étape de la vie, plutôt que l'antichambre de la mort... C'est une révolution philosophique !

1968 : En 1967, la Sécurité Sociale est réformée par voie d'ordonnances. Celles-ci imposent la division du régime général en trois branches (famille, santé, vieillesse) dotées de l'autonomie financière. Les élections sont supprimées et l'égalité représentation patronale et ouvrière dans les caisses est décidée. La CGT s'oppose à cette réforme, mais ne parvient pas à empêcher sa mise en œuvre.

1982 : La retraite à 60 ans est une revendication que la CGT a portée longtemps avant d'obtenir satisfaction. Dans les années 60, les luttes se développent et ce droit est arraché dans certaines branches professionnelles malgré l'opposition du patronat et des gouvernements qui s'appuyaient déjà sur des arguments financiers et démographiques. L'ordonnance de 1982 va valider cette bataille en accordant ce droit à tous. Les attaques récentes contre les retraites ont fait perdre ce droit durement conquis et les arguments sur l'allongement de l'espérance de vie reviennent à nouveau. Face à ceux-ci, l'affirmation de la retraite à 60 ans est plus qu'actuelle : vivre plus longtemps pour profiter plus longtemps !

1995 : Le 15 novembre 1995, Alain Juppé, alors premier ministre, annonce une série de mesures parmi lesquelles l'allongement de deux ans et demi de la durée de cotisation permettant aux salarié-e-s du secteur public de bénéficier d'une retraite complète. S'ensuit un mouvement de grève d'une ampleur exceptionnelle qui n'a rien de spontané comme on l'imagine parfois. Du côté syndical, les leçons des précédents mouvements de 1986 et 1987 ont été tirées. La mise en avant de revendications générales, unifiant la population, défendant les services publics permet de faire reculer le gouvernement. Le « tous ensemble » triomphant sur le « chacun pour soi ».



NUMERO SPECIAL : RETRAITE

IDÉES RECUS ...

<u>Idée reçue n° 1 :</u> <i>« On vit plus longtemps, donc il faut travailler plus longtemps. »</i>	FAUX ! L'espérance de vie en bonne santé stagne autour de 64 ans. Demander à toutes et tous de travailler plus longtemps, sans distinction de pénibilité, revient à condamner des millions de salarié·es à une fin de carrière marquée par la souffrance et la précarité.	Ce que défend la CGT : Un départ à 60 ans avec prise en compte réelle de la pénibilité ; Des départs anticipés jusqu'à dix ans avant pour les métiers les plus éprouvants.
<u>Idée reçue n° 2 :</u> <i>« Le système des retraites est en déficit. »</i>	FAUX ! Selon le Conseil d'orientation des retraites (COR), il n'y a pas de problème structurel de financement. Le prétendu « trou » des retraites est le fruit de choix politiques, notamment les exonérations de cotisations sociales accordées aux entreprises.	Des solutions existent pour financer les retraites : 11 milliards d'euros en imposant l'égalité salariale femmes-hommes ; 6 à 7,8 milliards d'euros en luttant contre la fraude aux cotisations ; 14 milliards d'euros en taxant les revenus financiers comme les salaires.
<u>Idée reçue n° 3 :</u> <i>« Les régimes spéciaux sont des privilèges. »</i>	FAUX ! Les régimes spéciaux existent pour compenser des conditions de travail spécifiques (pénibilité, horaires décalés, risques accrus). Leur suppression ne crée pas d'égalité mais nivelle par le bas.	Ce que défend la CGT : Le rétablissement des régimes spéciaux, qu'il convient d'appeler « pionniers » ; Une harmonisation par le haut, en élargissant ces droits à d'autres professions ; Une véritable prise en compte de la pénibilité pour toutes les travailleur·ses.
<u>Idée reçue n° 4 :</u> <i>« Les senior·es peuvent facilement travailler jusqu'à 64 ans. »</i>	FAUX ! À 62 ans, une salarié·e sur deux n'est déjà plus en emploi. La réforme plonge des milliers de senior·es dans un sas de précarité, entre chômage et RSA. Les conséquences : Une réduction de la durée d'indemnisation chômage des seniors ; Une pénalisation des carrières hachées, notamment pour les femmes.	Ce que propose la CGT : Un retour à la retraite à 60 ans ; Des mesures pour garantir un emploi aux seniors plutôt que de les précariser.
<u>Idée reçue n° 5 :</u> <i>« Les droits familiaux et conjugaux coûtent trop cher. »</i>	FAUX ! Ces droits compensent notamment les inégalités femmes-hommes en matière de carrière et de salaire. Les supprimer ou les restreindre aggraverait la précarité des femmes retraitées. En 2022, les droits familiaux et conjugaux représentaient : 26 milliards d'euros pour les droits familiaux (majorations pour enfants) ; 37,2 milliards d'euros pour les pensions de réversion.	Ce que défend la CGT : Une harmonisation des droits sur le mieux-disant, en tenant compte des particularités différentes public et privé ; Une prise en compte accrue du travail des aidant·es familiaux·les.
<u>Idée reçue n° 6 :</u> <i>« Plafonner les dépenses de retraite à 14 % du PIB est une bonne mesure. »</i>	FAUX ! Fixer un plafond budgétaire signifie mécaniquement un risque de baisser les pensions, alors que le nombre de retraité·es augmente. Pendant que le gouvernement veut plafonner les retraites : 100 milliards d'euros de dividendes ont été versés aux actionnaires du CAC 40 en 2024 ; Les exonérations de cotisations sociales continuent d'exploser.	La CGT exige : Une politique de financement solidaire et une taxation des superprofits ; L'arrêt des exonérations patronales injustifiées.

<u>Idée reçue n° 7 :</u> « La retraite par capitalisation est une bonne alternative. »	FAUX ! Là où elle est mise en place (États-Unis, Pays-Bas), elle creuse les inégalités et dépend des marchés financiers, mettant en danger les pensions en cas de crise. Les dangers de la capitalisation : Aucune garantie de revenu : l'épargne peut disparaître en cas de krach financier ; Absence de solidarité : seules celles et ceux qui ont les moyens d'épargner peuvent se protéger ; Impact environnemental et social : ces fonds financent souvent des industries polluantes et des délocalisations.	La CGT défend la retraite par répartition, un système solidaire et sécurisé.
<u>Idée reçue n° 8 :</u> « 63 ans, c'est un bon compromis. »	FAUX ! Ce « compromis » entérinerait un recul social sans répondre aux injustices de la réforme de 2023. Ce que cela implique : Aucune correction des inégalités pour les carrières longues, hachées ou pénibles ; Un piège politique qui rendrait plus difficile un retour à la retraite à 60 ans ; Un risque de passage à 65 ans après 2027.	La seule solution juste : une retraite à 60 ans avec des pensions dignes !
<u>Idée reçue n° 9 :</u> « Les fonctionnaires coûtent trop cher à la retraite. »	FAUX ! L'État finance les retraites de ses agent·es comme n'importe quel employeur. Le prétendu « déficit » de 40 milliards d'euros avancé par le gouvernement est une manipulation. Pourquoi cette fausse idée ? Baisse des effectifs de fonctionnaires, réduisant les cotisations ; Gel du point d'indice, impactant les recettes ; Remplacement des fonctionnaires par des contractuels, cotisant dans d'autres régimes.	Ce que défend la CGT : Une politique salariale qui assure l'équilibre du régime ; Une revalorisation des carrières publiques ; L'embauche d'agent·es, sous statut, pour faire fonctionner les services publics.
<u>Idée reçue n° 10 :</u> « Il n'y a pas d'alternative à la réforme de 2023. »	FAUX ! Un retour à la retraite à 60 ans est possible avec un financement juste et solidaire.	La CGT revendique : une retraite à 60 ans avec 75 % du dernier salaire ; • une prise en compte réelle de la pénibilité ; • une indexation des pensions sur les salaires ; • un financement équitable basé sur les cotisations et la taxation des superprofits. • Exigeons l'abrogation de la réforme et une véritable réforme sociale des retraites ! • Mobilisons-nous pour défendre nos droits ! • La retraite n'est pas un privilège, c'est un droit nécessaire.

NUMERO SPECIAL : RETRAITE

L'ARGUMENT DU DÉFICIT N'EST PAS NOUVEAU

En 1991, face au vieillissement de la population, le livre blanc des retraites privilégiait une adaptation progressive du régime de base des retraites. A l'époque l'ambition visait l'équilibre en 2010. Depuis 30 ans les contre-réformes des retraites s'appuient toutes sur l'argument de « sauvetage du système » ... ou plutôt sa déconstruction. Si le vieillissement de la population est une vraie question, il ne met pas en péril le système de régime de base des retraites. D'abord parce que le système solidaire de retraite par répartition ne peut être en faillite grâce à la transmission instantanée des cotisations salariales vers les pensions. Mais si certains continuent à parler de faillite du système, c'est d'ailleurs l'argument du déficit qui revient pour tailler dans les droits à la retraite.

L'argument du déficit est-il valable ?

Beaucoup de voies d'élèvent pour répondre par la négative. Même le dernier rapport de la cour des comptes annonce un déficit bien en deçà des annonces du premier ministre (15 milliards d'euros contre 55 milliards annoncés !).

Pas d'urgence donc à réformer !

Le système est solide budgétairement. Le financement est encore assuré à 78% par les cotisations sociales.

Le Conseil d'Orientation des Retraites parle de 14 milliards de déficit en 2027, alors que les aides publiques aux entreprises représentent 13 fois le déficit annoncé ! Et le système serait de nouveau excédentaire en 2070.

Le système de retraite fait en réalité s'échapper 380 milliards d'euros des mains du capital et c'est bien cette manne financière, en plus de l'idéologie, dont il voudrait s'accaparer.

Appauvrir les retraité·e·s et remettre en cause le droit à la retraite (à un âge décent) est un choix de société, fait par les tenants du capital.

Le « problème » des retraites, s'il en est, n'est donc certainement pas économique. La motivation gouvernementale est avant tout d'ordre idéologique. Il s'agit uniquement, comme pour la dernière réforme de l'assurance chômage, de limiter les dépenses sociales.

Notre système de retraite a au contraire besoin d'être renforcé pour améliorer les droits et prendre en compte par exemple, les années d'études, compenser la pénibilité et les inégalités femmes hommes.

Le gouvernement impose un cadre budgétaire très contraint à cette concertation afin de limiter les débats. **Il souhaite ainsi plafonner les montants alloués aux retraites à 14 % du produit intérieur brut.**

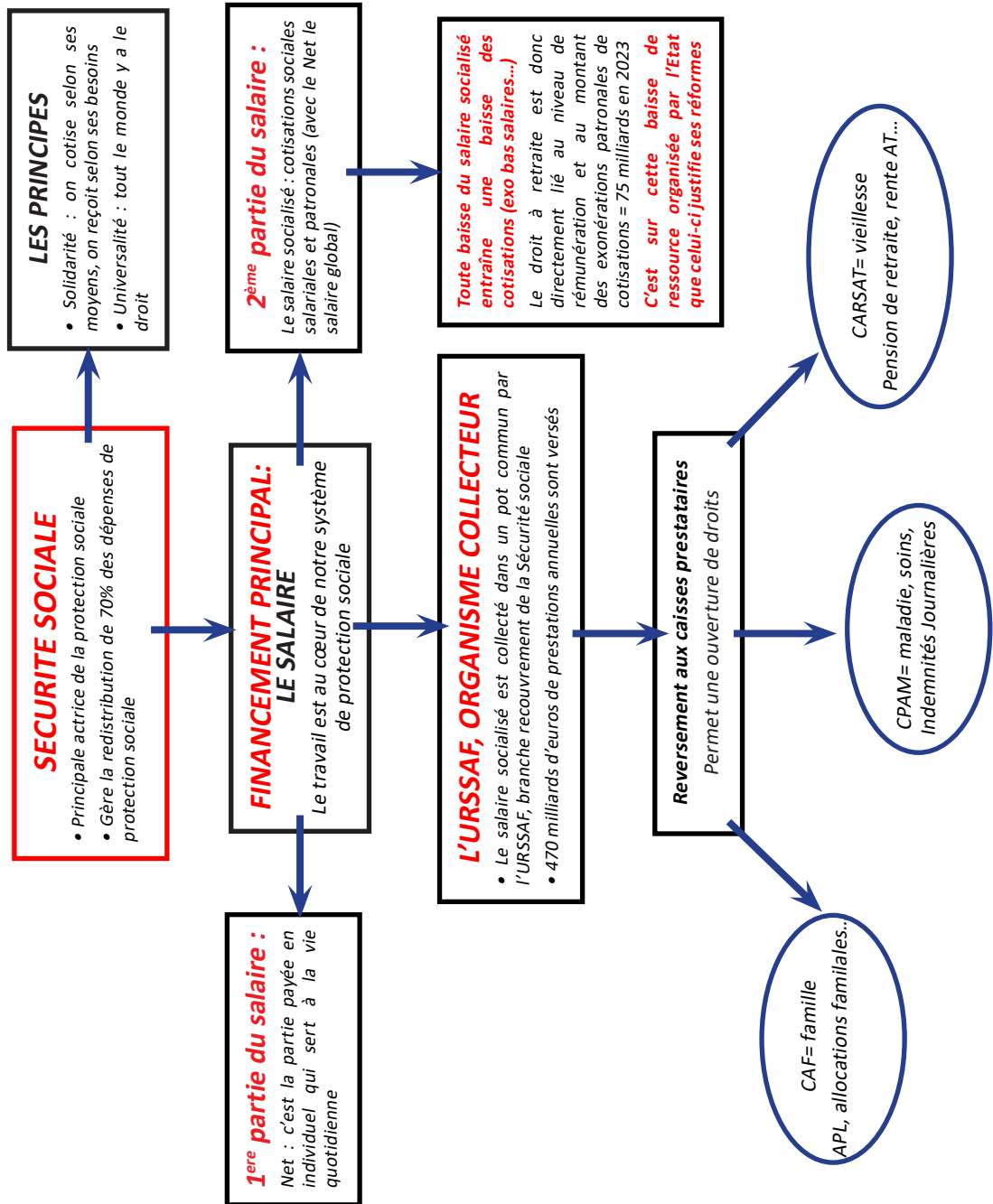
Au-delà du débat sur ce principe même de seuil à ne pas dépasser, il est nécessaire de rappeler qu'en l'état de toutes les prévisions actuelles, à aucun moment les dépenses de retraite ne vont dépasser ce seuil de 14 % dans les années à venir. Il n'y a donc pas d'inquiétude à avoir ou à générer.

Sur le plan politique, rappelons que ces chiffres représentent des vies humaines. Ils ne peuvent pas être considérés uniquement comme des outils pour équilibrer le système de retraite.

Aujourd'hui les solutions existent pour financer à court terme et à long terme le système des retraites par répartition :

- 11 milliards d'euros par an : en 2010, à la demande de la CGT, la Cnav a présenté une simulation pour évaluer l'impact de l'égalité par le haut des salaires entre femmes et hommes sur les ressources du régime. Le gain par an (différence entre les ressources supplémentaires et les dépenses supplémentaires de la Cnav) serait de 11 milliards d'euros environ (projeté en 2023 dans cette simulation). À terme, avec l'augmentation des salaires, l'augmentation des pensions de retraite entraînerait une baisse de ces recettes – mais le solde reste positif ;
- 5 à 6 milliards d'euros par an : l'augmentation d'un point des cotisations vieillesse sur la part dite patronale pour financer la suppression immédiate de la réforme ;
- 2,2 milliards d'euros par an : la soumission à cotisations de l'ensemble des rémunérations versées sous forme d'intéressement, de participation ou d'actionnariat salarié ;
- Instaurer par ailleurs une contribution d'équilibre technique pour l'égalité entre les femmes et les hommes sur les entreprises de plus de 50 salariées ne respectant pas l'égalité (index inférieur à 100 %, en connaissant toutes les limites de cet indicateur imparfait) permettrait de rapporter 6 à 7 milliards d'euros.

FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE DE LA RETRAITE



Où trouver l'argent ?

Repères : Budget nécessaire au financement du régime de retraite par répartition : 380 milliards d'euros

Aides publiques aux entreprises = 182 milliards d'euros

Le retour à la retraite à 60 ans est estimé à 125 milliards d'€. Pour la financer il faudrait augmenter la part des retraites dans les PIB (fameuse règle d'or) de 5 points d'ici à 2030 et d'1 point d'ici à 2070.

- Une augmentation des cotisations sociales vieillesse sur la part dite « patronale » en proportion des besoins : un point de cotisation vieillesse rapporterait 5 à 6 mds€ par an.

- La soumission aux cotisations des rémunérations exemptées de cotisations sociales (intéressement participation et actionnariat salarié) permettrait de récupérer plus de 4 mds € par an.

- La lutte contre la fraude aux cotisations sociales du fait du travail dissimulé permettrait de récupérer entre 6 et 78 mds € par an a minima.

- L'égalité salariale femmes/hommes est un enjeu central pour financer les retraites. Cela représente près de 11 mds €.

- L'augmentation générale des salaires de 5% dégagerait 9 milliards d'€

- L'augmentation de 5% du point d'indice des fonctionnaires dégagerait 1,25 milliards d'€

- L'intégration des primes, dans la fonction publique = 1,5 milliards €

- La suppression des exonérations de cotisations retraite = 3 milliards d'€

- La création 100 000 emplois supplémentaires (bien en deçà de ce qui serait nécessaire tant le public que dans le privé) = 10 milliards d'€ de cotisations retraite

- Exonérations cotisations sociales patronales = 75 milliards

Total : 128.55 € milliards !

Au moment où un record de 100 milliards d'€ de dividendes a été versé aux actionnaires des entreprises du CAC40, mettre à contribution au même niveau que les salaires, les revenus financiers pourrait apporter 14 milliards d'€.

Ce n'est pas l'argent qui manque !

NUMERO SPECIAL : **RETRAITE****LA CGT FAIT DES PROPOSITIONS****LES RESSOURCES NÉCESSAIRES POUR FINANCER NOS PROPOSITIONS SUR LES RETRAITES.**

A système constant, une forte dégradation du niveau de retraite décent et un âge de départ convenable pour l'ensemble du monde du travail est à craindre.

NOUS PROPOSONS :

- ***Départ à 60 ans pour toutes et tous (hors départs anticipés pour les métiers pénibles)***
- ***Revenir au calcul sur les 10 meilleurs années pour le privé***
- ***Conserver le calcul sur les 6 derniers mois pour le public***
- ***Prise en compte des années d'étude***
- ***Concernant la pénibilité : prise en compte des situations réelles de travail***
- ***Taux de remplacement minimum de 75% (pas de pension inférieure au SMIC CGT à 2000 € brut)***

Ces propositions sont finançables à une condition simple : que les ressources du système de retraite augmentent.

Comment nous voulons le faire ? En augmentant la part de la valeur ajoutée qui revient au travail, face au capital. Rappelons que par rapport à 1982, la part des salaires dans la valeur ajoutée a baissé de 8.7 points, soit l'équivalent de 112 milliards d'euros.

1- Hausse des salaires : une augmentation des ressources

Augmenter les salaires augmente les ressources.

L'augmentation des salaires est indispensable en soi, pour répondre aux besoins, pour préserver le pouvoir d'achat face à l'inflation, pour reconnaître les qualifications et pour garantir de bonnes retraites.

2- La création d'emploi : un élément central pour le financement des retraites

Pour cela le premier élément est le nécessaire développement de l'emploi.

Augmenter l'emploi public augmente les recettes :

La première réponse peut donc venir de l'emploi public.

- 100 000 emplois dans la fonction publique hospitalière entraînent un surplus de cotisations de 1.5 milliard d'euros pour les retraites.

- 100 000 emplois dans la fonction publique territoriale entraînent un surplus de cotisations de 1.2 milliard d'euros pour les retraites.

Réduction du temps de travail : l'arme de création massive dans le privé.

- 100 000 emplois supplémentaires dans le secteur privé au salaire médian rapporteraient 800 millions d'euros de cotisations retraites.

- On estime à environ 1.7 million le nombre d'emplois privés qui pourraient être créés avec le passage aux 32 heures dans le privé, soit 1.6 milliard d'euros de cotisations retraites supplémentaires.

Qui dit baisse du chômage dit économie sur l'assurance chômage

La baisse du chômage se traduira également par une baisse des dépenses d'assurance chômage.

Le chiffrage en la matière est clair : 1 million d'emplois supplémentaires, c'est 10 milliards d'économie pour l'Unedic et pour l'état.

3- En finir avec les exonérations de cotisations 84 milliards d'euros d'exonérations dont 18.4 milliards pour les retraites.

Les exonérations de cotisations se chiffrent à près de 85 milliards d'euros pour 2023 dont 18.4 rien que pour la branche vieillesse. Concernant ces 18.4 milliards d'euros d'exonérations de cotisations de la branche vieillesse, 2.5 milliards d'euros ne sont pas compensés. Autrement dit, les exonérations de cotisations coûtent directement au système de retraite.

4- Mettre à contribution les revenus du capital.

Mettre à contribution les revenus du capital et notamment les dividendes est une source de recettes importantes très rapide du fait du poids de la rémunération du capital dans notre économie.

5- Elargir l'assiette des revenus soumis à cotisations.

Aujourd'hui, les employeurs multiplient les modes de rémunérations alternatives (prime de partage de la valeur, intéressement, participation) pour ne pas s'engager sur le salaire de base et pour profiter de cotisations réduites, voire nulles !

6- Augmenter les salaires et le taux de cotisations retraite.

Gagner des hausses de salaire pour le salaire socialisé.

L'augmentation du taux de cotisations est également un élément de partage de la valeur ajoutée puisqu'elle vient en supplément du salaire brut.

Sans hausse de cotisation, place à la capitalisation.

D'ores et déjà la dégradation du système de retraite se traduit par un supplément d'effort pour nombre de salarié-e-s via la retraite par capitalisation. La baisse ou le maintien de la part des dépenses du système de retraite dans le PIB est donc un leurre. Les besoins sont criants en matière de retraite.

L'hypocrisie est telle que l'épargne retraite est déductible du revenu.

On aboutit à un système à deux vitesses entre celles et ceux qui peuvent épargner pour leurs retraites et celles et ceux qui n'en ont pas les moyens. Contre cette individualisation, la cotisation est ce qui permet de défendre un système collectif, juste et solidaire.



Votre organisation syndicale (👤) nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

La Macif vous propose des solutions pour vous et votre famille : auto, habitation, santé...

Et aussi des solutions adaptées au monde de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : [macif.fr](https://www.macif.fr)



La Macif,
c'est vous.

NUMERO SPECIAL : RETRAITE

UNE PÉNIBILITÉ QUI AUGMENTE !

L'espérance de vie stagne autour de 64 ans. Travailler plus longtemps revient à condamner des millions de salarié·e·s à une fin de carrière marquée par la souffrance et la précarité.

Pour limiter les effets de la dégradation des corps dûs à l'usure du travail, la CGT revendique la mise en place de départs anticipés à 55 ans ou un trimestre de départ anticipé par années d'exposition pour les salarié·e·s exposé·e·s à des facteurs de pénibilité.

Depuis vingt ans et la réforme des retraites de 2003, à chaque fois qu'il est question d'une nouvelle réforme, le sujet de la pénibilité est posé par le gouvernement en place.

Quelque soient l'appellation ou les dispositifs, il s'agit toujours pour les gouvernements successifs et le patronat d'éviter une extension des cinq ans de départs anticipés aux salarié·e·s du privé et de casser la logique du service actif dans le secteur public.

Instauré en 2014 et modifié en 2017, le compte professionnel de prévention (C2P) est avant tout un compte individuel qui ne lie plus automatiquement la question du travail à la retraite.

Il remplit l'objectif principal du gouvernement : tout le monde doit travailler plus longtemps et pour cela il faut que les départs anticipés – là où ils existent – disparaissent ou soient réduits au minimum et que se développe une pseudo-prévention sans garantie dans les autres professions.

C'est dans cette logique que le gouvernement a introduit l'obligation d'utiliser les premiers points du C2P pour de la formation en vue d'une reconversion professionnelle.

ON PEUT PARLER
PÉNIBILITÉ AU
TRAVAIL ?



La CGT a toujours refusé le C2P et combattu les régressions qu'ont apportées les évolutions gouvernementales exonérant les employeurs de leurs responsabilités.

En parallèle de ces évolutions, les prérogatives des CHSCT ont été progressivement détricotées, jusqu'à leur suppression récente.

La CGT revendique à l'inverse du C2P :

- 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·es ;

ON PEUT PARLER
PÉNIBILITÉ AU
TRAVAIL ?



- un départ anticipé jusqu'à cinq ans avant 60 ans, avec un trimestre de moins par année d'exposition et jusqu'à dix 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.

L'objectif premier doit être l'élimination de la pénibilité au travail. En attendant d'atteindre cet objectif,

des mesures de réparation doivent être mises en place, notamment en permettant un départ anticipé à la retraite pour les salarié·e·s concerné·es.

La question de la pénibilité n'a pas réellement été abordée lors de la réforme de 2023, et ce n'est pas le C2P qui permettra une réelle prise en compte de la pénibilité du travail. Le C2P, qui individualise les droits des salarié·e·s, n'est pas dédié uniquement à la retraite

puisque'il a avant tout pour objectif la « réinsertion professionnelle et l'employabilité » de ces dernier-es.

Les critères de pénibilité sont passés de 10 à 6 en 2017, sur décision du gouvernement de l'époque. La manutention de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les risques chimiques ont notamment été supprimés pour un départ anticipé.

En outre, les critères de pénibilité existants, construits autour de secteurs à forte prédominance masculine (chimie, bâtiment, métallurgie), n'intègrent pas les spécificités des métiers féminisés. Ainsi, pour le port de charges lourdes, c'est la charge unitaire qui compte et non le poids cumulé, qui est pourtant élevé pour

les hôtesses de caisse par exemple. Le bruit, lui, est mesuré dans l'industrie mais il n'est pas pris en compte pour les personnels des crèches ou encore des écoles.

Le système de points sans rétroactivité selon l'exposition ou la poly-exposition sur lequel le C2P est assis n'apporte rien aux salarié-es ayant été exposé-es avant 2015 (date de création du C3P – réforme Touraine).

Il faudra également que l'exposition aux contraintes psychologiques soit abordée : impossible de faire abstraction des risques psychosociaux et de leur impact évident sur la santé de certaines catégories de salarié-es...

EN CHIFFRES ...

► **3 millions de salarié-es** sont exposé-es aux agents chimiques dangereux ;

► **10 millions** exposé-es à de fortes contraintes physiques ;

► **4 millions** à un environnement agressif ;

► **5 millions** à des rythmes de travail atypiques ;

► **10 %** des salarié-es effectuent un travail de nuit ;

► **54 % des femmes et 46 % des hommes** encourent des risques de troubles musculosquelettiques (TMS).

► **46% des salariés** sont des ingénieurs, cadres, techniciens, professions intermédiaires, chez qui la pénibilité ne cesse d'augmenter sans être reconnue : stress, risques cardio-vasculaires, charge mentale, Burn out...

NUMERO SPECIAL : RETRAITE

ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES - DROITS FAMILIAUX ET CONJUGAUX

UNE RÉFORME QUI TOUCHE PLUS LES FEMMES.

Les femmes rencontrent encore des difficultés à valider une carrière complète et des écarts de pensions subsistent :

- Les femmes se retirent de l'emploi, totalement ou partiellement, lors de l'arrivée d'enfants du fait du partage genré des tâches ou notamment du manque de modes d'accueil de la petite enfance. La conséquence

est un taux d'activité des femmes inférieur de 9 points à celui des hommes dans la tranche des 25-49 ans : 93 % pour les hommes contre 84 % pour les femmes

- 60% des proches aidant-es sont des femmes

- En 2023, près de 8 salarié-es à temps partiel sur 10 sont des femmes ; 30 % des femmes salariées à temps partiel le sont pour s'occuper de leurs enfants ou d'une personne dépendante ;

- 60% des personnes au chômage ou en invalidité avant la retraite sont des femmes

- Elles perdront les gains liés au trimestres assimilés : même si le nombre de trimestre à valider est atteint avant 64 ans, elles ne pourront pas partir en retraite.

- Les femmes ayant à la fois des revenus souvent plus faibles, et des durées de carrière souvent plus courtes sont surreprésentées parmi les tranches les plus précaires.

A chaque fois que l'on repousse la durée de cotisation requise, on la rend toujours moins atteignable pour les femmes.

D'où l'importance des droits familiaux dont les trimestres pour enfants qui permettent d'atteindre plus vite le taux et améliorent leur pension, comme la pension de réversion.

LES DROITS FAMILIAUX :

Nous revendiquons une harmonisation des droits entre les différents régimes de retraite sur le mieux-disant, une amélioration des dispositifs existants et leur extension aux nouvelles formes de familles et de couples que connaît la société. Les droits familiaux nécessitent un financement supplémentaire.

Les droits familiaux et conjugaux font partie des mécanismes de solidarités dans le système de retraite. Ils ont notamment pour effet de limiter l'impact pour les femmes des inégalités salariales et professionnelles entre les femmes et les hommes.

Quand on parle des droits familiaux et conjugaux, il s'agit des dispositifs suivants :

- majoration de pension pour 3 enfants ou plus (10 %) ;
- majorations de durée d'assurance pour enfant (MDAE) ;
- assurance vieillesse des parents aux foyers (AVPF), et assurance des aidant-es familiaux-les (AVA) ;
- pension de réversion et pension d'orphelin-e.

Sur 312 milliards d'euros de retraites versés en 2022, les droits familiaux représentaient 26 milliard, et la réversion 37,2 milliards, soit un total de plus de 20 % des dépenses.

Pour rééquilibrer le système de retraites, les droits familiaux et conjugaux sont regardés attentivement. Les évolutions de la société ont modifié les notions de couple et de famille.

À chaque réforme, la question de leur révision est donc posée, avec l'idée de les harmoniser entre les

LA RETRAITE MOYENNE D'UNE FEMME EST DE 825 EUROS



régimes et d'en améliorer certains. Mais, pour les différents gouvernements il y a toujours un préalable : l'harmonisation et la création de nouveaux droits doivent se faire à financement constant. En somme il est demandé de dire quels mécanismes, et donc quel·les assuré·es on veut sacrifier pour rester dans le cadre financier prédéfini !

Pour la CGT, la mise à jour des droits familiaux et conjugaux ne doit pas être corsetée par la question des moyens financiers. Pour nous, cette démarche implique de (re)partir de la définition des objectifs assignés à chaque dispositif, ainsi que de l'évaluation de l'atteinte de ceux-ci, pour ensuite mettre en place les correctifs nécessaires, et surtout mettre les moyens financiers en adéquation avec les besoins.

Nous revendiquons une harmonisation des droits entre les différents régimes de retraite sur le mieux-disant, une amélioration des dispositifs existants et leur extension aux nouvelles formes de familles et de couples que connaît la société. Aussi, les droits

familiaux et conjugaux permettent aujourd'hui de limiter l'effet des inégalités salariales entre les femmes et hommes – bien que celles-ci devraient être attaquées à la racine comme nous le proposons dans les solutions de financement.

Au-delà de la refonte des droits conjugaux et familiaux, résoudre les inégalités entre femmes et hommes nécessite un profond changement de société. Non seulement les leviers pour parvenir à cette égalité ne sont pas activés, mais les femmes ne vont pas attendre 160 ans : la CGT revendique l'égalité des salaires et d'accès aux responsabilités, l'amélioration du congé maternité et sa meilleure prise en compte pour la retraite, une contribution alimentant cette solidarité interne aux régimes de retraite prise sur les entreprises de plus de 50 salarié·es ne respectant pas cette égalité.

INGÉS, CADRES, TECHS : DANS LE VISEUR DU GOUVERNEMENT !

Entre Medef et gouvernement émerge un nouveau deal, d'une part abaisser à 63 ans l'âge de départ en retraite en contrepartie d'un nouvel allongement de la durée de cotisation exigée. D'autre part accélérer l'abaissement du niveau des pensions des ingés, cadres et technicien·nes pour modérer la baisse des pensions des ouvrier·es et employé·es. En compensation, un système d'épargne retraite obligatoire, façon États-Unis, serait mis en place.

Imaginons une carrière parfaite, idéale : vous êtes diplômé·e bac+5 à 23 ans, vous trouvez immédiatement un emploi stable, en CDI, ne connaissez aucune période de chômage, pas même en fin de carrière (bon, tout le monde le sait, cela n'existe pas) : vous devriez travailler jusqu'à $23 + 43 \text{ ans} = 66 \text{ ans}$! Mais d'ores et déjà, pour percevoir une pension complète, sans décote ni proratisation, nombre d'entre nous devons travailler jusqu'à 67 ans.

Valider les années d'études ?

Halte à l'hypocrisie ! Les parents qui se saignent pour que leurs enfants obtiennent le plus haut niveau de

qualification possible le savent : étudier, c'est travailler ! Les employeurs ne s'y trompent pas : plutôt que de former leurs jeunes recrues, ils préfèrent recruter des jeunes bien formé·es.

Pourtant, sauf à sortir d'une poignée de grandes écoles (Polytechnique, Normale sup...), nos années d'études ne comptent pas pour la retraite. Est-ce à dire que le développement économique de la nation, sa réindustrialisation, dans le respect des enjeux environnementaux, notre souveraineté en matière d'intelligence artificielle et de data center ne requièrent pas toujours plus de qualification ? Y a-t-il en France trop de médecins, trop d'infirmier·es, trop d'enseignant·es ?

Chacun·e connaît la réponse.

Alors ne demandons pas à notre jeunesse de choisir entre qualification et âge de départ en retraite : prenons en compte les années d'études ! Attention : valider n'est pas racheter, car le coût des rachats est tellement exorbitant que seules les grandes entreprises le font pour leur comité de direction.

NUMERO SPECIAL : RETRAITE

Par exemple, l'Ugict-CGT propose :

- pour une licence, la validation de trois années d'étude, plus une quatrième en cas de redoublement.
- Pour un master 2, deux années supplémentaires validées, plus une troisième en cas de redoublement : au total, la possibilité de valider sept années, selon le principe appliqué pour l'attribution des bourses.
- Enfin, les étudiant-es pourraient acquitter une cotisation forfaitaire annuelle d'une centaine d'euros pour concrétiser l'acquisition de leurs droits, le reste du financement étant à répartir entre les employeurs privés et publics qui exploiteront leurs compétences.

Demande d'autant plus légitime que la pénibilité des métiers d'ingés, cadres et professions intermédiaires n'est pas reconnue : pourtant le stress, les effets cardio-vasculaires de la charge mentale, décuplée avec le déploiement du numérique, les burn-out ne sont pas des affections réversibles qui disparaîtraient avec la cessation de l'activité professionnelle. Leurs séquelles impactent l'espérance de vie, dont celle en bonne santé, une fois la retraite liquidée.

Épargner pour nos vieux jours plutôt que cotiser ?

Quelle surprise ! Il n'y aurait pas d'argent pour financer les retraites publiques (Sécurité sociale, régimes complémentaires Agirc-Arrco, MSA) mais il existerait des ressources financières pour alimenter des systèmes d'épargne retraite, conçus sur le modèle des fonds de pension états-unis !

Disons-le tout net : puisque ces ressources existent, il faut les affecter d'urgence au financement de notre système public, par répartition et donc solidaire.

Et ceci pour trois bonnes raisons :

1. La restitution des sommes investies dans ces fonds de pension n'est pas garantie. Ils relèvent de l'article 83 du Code général des impôts, ce qui signifie qu'ils fonctionnent « à cotisations définies » :

l'épargnant-e a l'obligation de verser une partie de son salaire mensuel mais en retour l'assureur ou le gestionnaire n'a aucune obligation, pas même de restituer le capital épargné – tout dépend de la volatilité des marchés financiers. Il n'y a aucun recours juridique de possible. En d'autres termes, la ou le salarié-e souscripteur-ice prend tous les risques parce qu'assureurs et gestionnaires de fonds ne veulent en prendre aucun. Seul moyen d'identifier ces produits piégés : la mention « art. 83 » (en tout petit) dans le descriptif du produit ;

2. Épargner coûte beaucoup plus cher que cotiser : au début des années 1980, un-e cadre moyen-ne partait en retraite avec 72 % nets de son salaire. Un-e cadre moyen-ne né-e en 1996 partira, à réglementation inchangée, après quarante-trois années de labeur exigées, avec 51,4 % nets de son dernier salaire net, soit une baisse de 20 points (Source Agirc-Arrco, DT 2021-87). Pour espérer compenser cette baisse, il faudrait épargner chaque année d'activité professionnelle deux mois de salaire par personne, soit quatre mois pour un couple (calculs d'après Capital, novembre 2009). Mission impossible pour qui que ce soit... d'autant qu'en quarante-trois ans, de multiples krachs financiers auront réduit à néant la tentative d'épargne ;

3. C'est contre-productif pour la planète : les gestionnaires de ces fonds, BlackRock en tête, alimentent des activités polluantes, notamment extractives, qui concourent au changement climatique et à la multiplication des catastrophes naturelles.

Alors, pourquoi autant de lobbying autour de l'épargne retraite ? Ce n'est pas le moindre des paradoxes : mais le changement climatique invalide totalement le business model des géants de l'assurance et de leurs sociétés de gestion.

Le repositionnement sur le « marché hyper-lucratif de l'épargne retraite » devient une évidence : prélèvement de juteux frais de gestion, à deux chiffres, sans aucun engagement sur un rendement et sur la restitution du capital.

Bonne nouvelle : les ingés, cadres, technicien-nés et professions intermédiaires représentent 46% du salariat et rien ne pourra se faire contre leur mobilisation. Avec le déploiement du numérique, elles et ils ont désormais tous les moyens de bloquer l'activité des entreprises jusqu'à satisfaction de leurs exigences : les technologies sont tellement complexes...



PLAN DE BATAILLE RETRAITE

**GAGNER L'ABROGATION DE LA LOI DE 2023, POUR GAGNER LE RETOUR À LA RETRAITE À 60 ANS
(ET DES DÉPARTS ANTICIPÉS POUR LES MÉTIERS PÉNIBLES)**

Lier nos revendications :

- ☐ Lutter contre la casse de l'Emploi
- ☐ Lutter pour l'augmentation des Salaires
- ☐ Lutter pour l'amélioration des Conditions de travail

= Lutter pour la Retraite à 60 ans

1/2 journée d'étude Retraite, le 20 février	Réunion des SG Syndicats / ULs / US le 18 mars	Déploiement coordonné sur le 69 le 27 mars	Débat public avril - mai	Comité Général de l'UD CGT 69, le 14 mai	Mobilisation et grève nationale interprofessionnelle, le 5 juin	Passage à l'Assemblée Nationale le 5 juin
--	---	---	-------------------------------------	---	--	--

- Tenues d'assemblées générales de syndicats / syndiqués dans les ULs, les US, les Syndicats
- Réunions/Formations dans les UL, US, Syndicats
- Déploiements du 4 pages confédérales auprès des salarié-e-s, retraité-e-s, privé-e-s d'emploi
- Interpellation des autres organisations syndicales
- Interpellation des directions dans les entreprises et administrations
- Interpellation des élu-e-s Député-e-s (hors RN)
- Relance de l'UD des syndicats/ULs/US, pour suivi plan de travail
- Communication :

- o Courrier Départemental
- o Podcast
- o Tracts...
- o www.cgt.fr

Chaque mobilisation sectorielle doit être un tremplin à la construction du rapport de force dans cette bataille !

**Faisons de l'année des 80 ans de notre sécurité sociale, une bataille gagnante pour l'abrogation de la loi de 2023
et pour une retraite à 60 ans, pour toutes et tous (avec des départs anticipés pour les métiers pénibles) !**

À VOUS QUI SOUHAITEZ DONNER DU SENS AUX ŒUVRES SOCIALES



Fidèle à notre histoire syndicale, nous vous accompagnons pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés.

UpCoop, coopérative de salariés, partenaire historique des instances représentatives du personnel et entreprise à mission, élargit ses domaines d'expertise en vous proposant des solutions digitales concrètes et efficaces pour valoriser votre mission d'élu au service des bénéficiaires : billetterie sur mesure pour la gestion des dotations et subventions, maîtrise de votre politique d'Activités Sociales & Culturelles, formalisation de la comptabilité du CSE, accès à un panel de prestations juridiques, outils de communication personnalisables.



Up cadhoc



Up chèque culture



Up sport & loisirs



Up kalidea

Retrouvez les solutions UpCoop sur up.coop
Contactez notre équipe partenariats :
infopartenariatsetcooperation@up.coop

La coopérative UpCoop
est partenaire de

