



La
RETRAITE
Une bataille CGT

Septembre 2022

Sommaire

La retraite: un choix de société	4
Le système actuel	4
Aujourd'hui	4
L'âge de départ	4
Taux de remplacement ou salaire de remplacement	5
Les réformes paramétriques = une dégradation progressive	6
Un système solide	6
La réforme Macron 2022: ce que l'on sait...	6
Conséquences d'une telle réforme	7
Report de l'âge de départ à 65 ans	7
Les Français veulent partir à 60 ans!	8
Le report de l'âge légal de départ à la retraite, c'est l'extension de « <i>périodes de précarité</i> »	9
Travailler plus longtemps, c'est une retraite plus courte	10
Baisse du niveau des pensions	10
Les dispositifs de minimum vieillesse	11
Une réforme qui touche les femmes	12
Supprimer les régimes spéciaux	13
Pénibilité/contraintes d'exercice des métiers	14
Et sinon, quel effet aurait le départ à la retraite à 65 ans pour chacun ?	15
Le retour en force de la capitalisation ?	16
Ce que revendique la CGT	16
Financer de bonnes retraites, c'est possible	17

La retraite: un choix de société

“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 une antichambre de la mort mais une nouvelle étape de la vie.” Extrait du premier discours d’Ambroise Croizat en tant que ministre du Travail.

Le système actuel

Aujourd’hui

Ordonnance du 19 octobre 1945

*Instaure le régime général
de retraites*

« Nous ferons de la retraite non 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 définies

Un niveau de pension (droits) défini 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.

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.

Dans le privé

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

Taux de remplacement ou salaire de remplacement

Le taux de remplacement global pour une carrière complète = 70 à 75 %.

Système par répartition Calcul de la pension

- Pour les fonctionnaires : calcul sur les six derniers mois de traitement.
- Pour le secteur privé : la pension de base représente 50 % du salaire moyen des vingt-cinq meilleures années + régimes complémentaires (*Agirc-Arrco, fusion en 2019*).

2 types de périodes prises en compte pour la retraite

- Périodes cotisées : salaires, prestations familiales (*AVPF*).
- Périodes assimilées : maladie, maternité, accident de travail, maladie professionnelle, chômage, invalidité, service militaire, etc.

Les réformes paramétriques = une dégradation progressive

Depuis plus de trente 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 trente-sept années et demie à quarante années de durée d'assurance pour les salariés du privé; passage des dix aux vingt-cinq 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 quarante et une années et demie ; 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 60ans 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.

Un système solide

Malgré des réformes qui ont dégradé les droits des retraités :

- L'équilibre financier du système est assuré à court et à long terme.
- Financement assuré encore à 78 % par les cotisations sociales en 2019 (*hors effet crise sanitaire et ensemble du système de retraite*).
- Part des retraites stabilisée à 14 % du PIB, avec baisse prévue à 13 % ou 11,3 % en fonction des scénarios du Conseil d'orientation des retraites (*effet réforme*).
- Financement à court terme : équilibre atteint avant crise = pas de problème.
- Financement à long terme : les ressources disponibles sont très larges en revenant 72 milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales accordées au patronat.
- Le taux de pauvreté en France reste bas.

La réforme Macron 2022: ce que l'on sait...

- Entrerait en vigueur dès « l'été 2023 » (*Emmanuel Macron, 3 juin 2022*).
- Réforme paramétrique (qui change un ou des paramètres du système actuel, par exemple l'âge de départ, le nombre de trimestres nécessaires, etc.).
- Report de l'âge légal de départ de 62 ans à 65 ans.
- Dès 2023, l'allongement se ferait de quatre mois par an jusqu'à la génération de 1969.
- 1100 € de pension minimum pour une carrière complète.
- Suppression des régimes spéciaux.
- Report des certains départs anticipés de 60 ans à 62 ans.
- Révision des départs anticipés pour pénibilité.

Génération	Age de départ
1961	62 ans et 4 mois
1962	62 ans et 8 mois
1963	63 ans
1964	63 ans et 4 mois
1965	63 ans et 8 mois
1966	64 ans
1967	64 ans et 4 mois
1968	64 ans et 8 mois
1969	65 ans

Conséquences d'une telle réforme

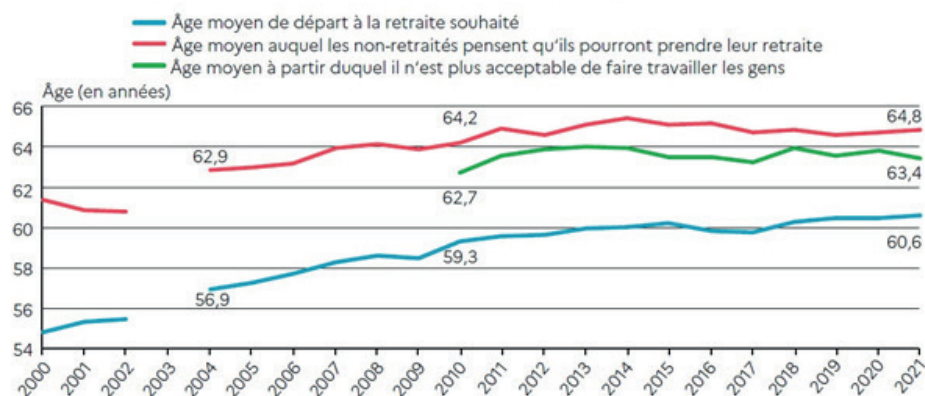
Report de l'âge de départ à 65 ans

- Repousser l'âge de départ à la retraite, c'est allonger une période comprise actuellement entre 58 et 62 ans durant laquelle les travailleurs ne sont plus en activité (*environ 20 %*), et qui constitue un « *sas de précarité* » ou un allongement des « *périodes de précarité* » avant la retraite.
- Repousser l'âge de départ à la retraite, c'est augmenter le nombre de personnes au chômage, malades, invalides... et les besoins en financement qui vont se déplacer de la branche retraite à celles de ces risques (*pour un euro en moins lié à la réforme, cela fait 0,5 centime en plus sur les autres risques*).
- Plus on repousse le départ à la retraite, plus les risques d'y arriver en mauvaise santé augmentent.
- Le report de l'âge du départ conduirait à une dégradation des conditions de travail : partir plus tard signifie travailler plus longtemps dans de mauvaises conditions, avec un impact sur la santé des travailleurs et futurs retraités.
- Remise en question du principe que la retraite est un deuxième temps de la vie. Les travailleurs ont participé à la production, à la richesse du pays et ont droit à cette nouvelle période de leur vie. Ce n'est pas parce qu'ils ne produisent plus qu'ils ne sont plus utiles. Ils participent à des associations, consomment... servent donc la société.

Les Français veulent partir à 60 ans!

- Aujourd'hui, la majorité des travailleurs en activité en France souhaitent partir autour de 60 ans.
- Ils considèrent que 63,4 ans est un âge limite à partir duquel il n'est pas acceptable de faire travailler les gens : c'est deux ans de moins que la proposition d'Emmanuel Macron!
- En majorité, les travailleurs pensent qu'ils pourront prendre leur retraite autour de 65 ans : la bataille des idées est là et les propositions CGT sont en accord avec les besoins des travailleurs!

Graphique 3 Âge moyen souhaité et estimé de départ à la retraite, et âge moyen auquel il n'est plus acceptable de faire travailler les gens



Note > Réponse aux questions : « Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous ou auriez-vous aimé prendre votre retraite ? », « À quel âge, d'après vous, pourriez-vous prendre votre retraite ? », « À partir de quel âge estimez-vous qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens ? » Les personnes déclarant ne pas savoir répondre aux questions ou ne pensant pas avoir de retraite dans le futur (car inactives, etc.), ainsi que les retraités, sont ici exclus du calcul. Il n'y a pas eu d'enquête en 2003.

Lecture > En 2021, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, l'âge de départ à la retraite souhaité est en moyenne de 60,6 ans, l'âge à partir duquel elles pensent pouvoir prendre leur retraite est en moyenne de 64,8 ans et l'âge à partir duquel elles pensent qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens est en moyenne de 63,4 ans.

Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus non retraités.

Source > Baromètre d'opinion de la DREES, 2000-2021.

Le report de l'âge légal de départ à la retraite, c'est l'extension de « périodes de précarité »

Que sont les périodes de précarité en fin de carrière ?

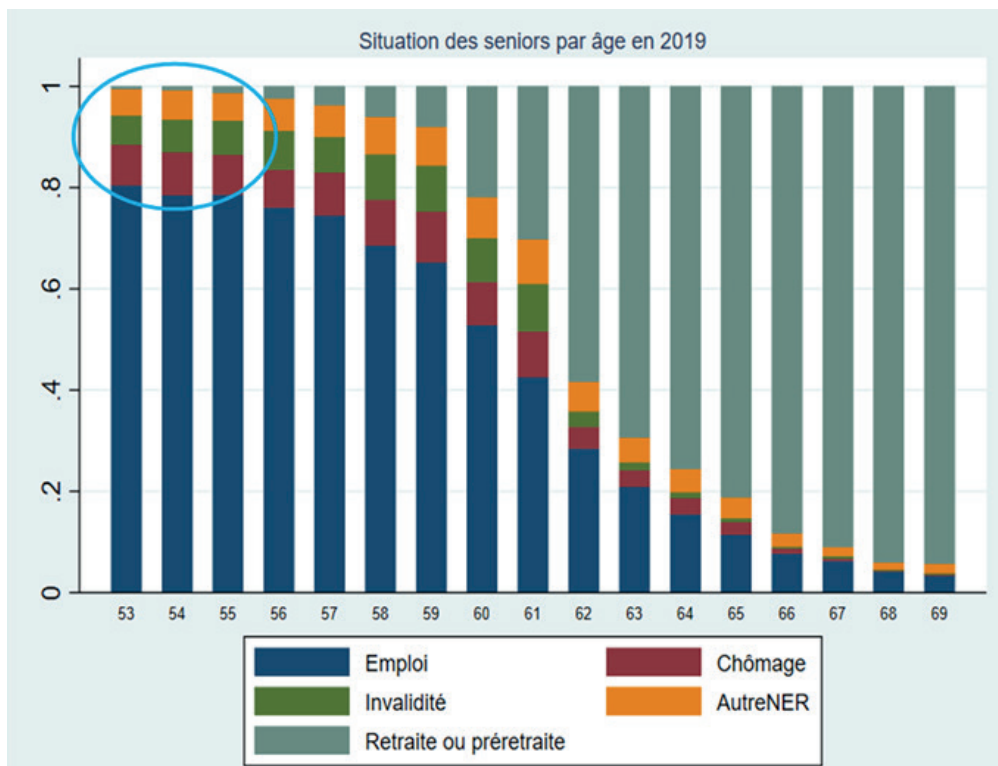
1. On considère que les sas de précarité ou périodes de précarité avant la retraite correspondent à des situations où les individus ne sont ni en emploi ni en retraite.

- En 2019, 20 % des hommes et plus de 30 % des femmes sont dans cette situation à 61 ans.
- Globalement, 20 % des travailleurs sont dans cette situation à partir de 58 ans (voir le graphique ci-contre, parties rouges, vertes et jaunes)

2. Les périodes de précarités en fin de carrière sont plus importantes pour les ouvriers et les employés que pour les cadres et les professions intermédiaires.

Quels impacts de la réforme sur ces périodes de précarité ?

1. Prolongement des périodes de précarité : le report de l'âge de départ va entraîner un allongement du temps passé dans une situation de précarité.
2. Effet de déversement : les économies sur le système de retraites vont entraîner une augmentation des dépenses de prestations sociales (chômage, maladie, invalidité, minima sociaux).



Travailler plus longtemps, c'est une retraite plus courte ***L'espérance de vie augmente, il faudrait travailler plus longtemps ?***

- La loi Touraine de 2014 a déjà compensé les gains d'espérance de vie des dernières années.
- Inférieure à 65 ans, l'espérance de vie en bonne santé est, en 2019, de :
 - 63,7 ans pour les hommes
 - 64,6 ans pour les femmes.
- L'espérance de vie ne constitue pas un argument valable, sauf à considérer qu'il existerait un ratio naturel ou nécessaire entre le temps passé au travail et à la retraite dans une vie humaine, ce qui n'a aucun sens !
 - La CGT défend une retraite à 60 ans, ce qui permettrait un départ en bonne santé pour une majorité de travailleurs.

La nouvelle réforme va faire baisser le temps passé à la retraite.

- La durée de carrière représente une part de plus en plus élevée de la durée de vie totale au fil des générations.
- Travailler plus tard, c'est une retraite plus courte. Avec la retraite Macron, la génération née en 1975 passera moins de vingt-cinq années à la retraite, contre vingt-sept années et demie pour la génération née en 1950. Il faudra au moins attendre la génération née en 2000 pour revenir aux vingt-six années passées à la retraite des générations nées entre 1955 et 1965.

Baisse du niveau des pensions

- ***Pas de compensation de la baisse du montant des pensions due aux précédentes réformes***
 - Baisse du montant des pensions avec la réforme Balladur de 1993 : passage des dix aux vingt-cinq meilleures années – la base de calcul est moins avantageuse !
 - L'indexation des pensions sur le salaire moyen (*comme entre 1948 et 1987*) est remplacée en 1993 par une indexation sur l'inflation.
 - L'indexation des pensions sur l'inflation est supprimée en 2018 : dans un période de forte inflation, c'est assurément une dégradation des pensions !

- **Baisse potentielle des pensions due 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.

Les dispositifs de minimum vieillesse

- Emmanuel Macron reprend sa proposition d'une retraite minimale de 1 000 € pour une carrière complète en la mettant à jour. Le montant serait porté à 85 % du Smic.
 - Comme c'était déjà prévu dans la tentative de réforme systémique, et comme la loi le prévoit depuis 2003 sans que cela n'ait jamais été mis en œuvre.

Deux dispositifs existent:

L'Aspa, une prestation de solidarité nationale, correspondant au minimum social

- Son montant est de 916,78 € par mois pour une personne seule (1 423,31 € pour un couple), sous une forme différentielle -> seule la différence entre cette somme et les revenus perçus est versée

Aspa = 916,78 € - revenus perçus

Tableau 2 • Montants moyens mensuels et effectifs de bénéficiaires de minima dans les principaux régimes en 2020

Regime	Montant moyen	Effectif
Mico (Cnav + SSI)	110 €	4 900 000
Mico (MSA-Salariés)	40 €	1 120 000
Miga (CNRACL)	230 €	490 000
Miga (SRE)	130 €	170 000
PMR (MSA-Exploitants)	70 €	150 000
CD-RCO (MSA-Exploitants)	50 €	220 000

Sources : Cnav, MSA, CNRACL, SRE

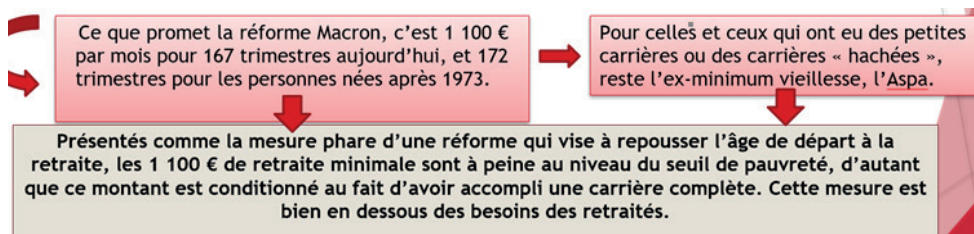
Le Mico, ou minimum contributif, un dispositif de droit garanti sur cotisations

- Automatique dès lors que l'on a effectué une carrière complète, que l'on a liquidé toutes ses pensions de retraite, et que le total de celles-ci est inférieur à 1 273,76 € par mois.

Son montant est de 652,50 € par mois, et peut être porté à 713,11 € si l'on a effectivement cotisé au moins cent vingt trimestres dans sa carrière (*est ainsi opéré une distinction entre trimestres cotisés et trimestres assimilés*). Ce dispositif est appliqué sur la retraite de base, qui est automatiquement portée jusqu'à ce montant dans la limite du plafond.

Rappel : le seuil de pauvreté est fixé à 60 % du revenu médian, soit à 1 102 € par mois !

- Actuellement, le minimum contributif théorique est de 980 € par mois pour une carrière de 167 trimestres au Smic. Ce montant intègre le montant théorique de la retraite de base et d'une retraite complémentaire pour une carrière complète au Smic...
- Pour le percevoir, il faut avoir liquidé la totalité de ses pensions de retraite tous régimes confondus, et que le montant total de celles-ci soit inférieur à 1273,76 € par mois.

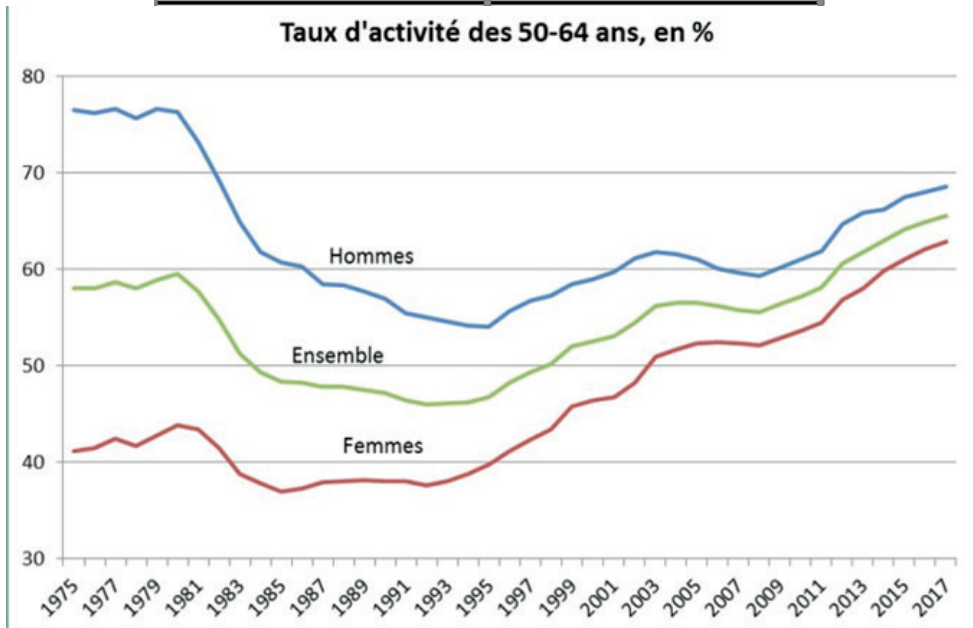


Une réforme qui touche les femmes

- 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



Supprimer les régimes spéciaux

- **Une dimension systémique en lien avec :**

- La suppression des statuts professionnels ;
- La privatisation des entreprises publiques et des services publics ;
- La disparition de secteurs d'activités qui ont rendu possible le développement économique (*par exemple les mines*).

- **Des difficultés budgétaires contestables :**

- Les régimes spéciaux surcotisent et contribuent donc largement ;
- La suppression des statuts, les embauches en dehors du statut, le recul des embauches détériorent le ratio cotisants/retraités et les ressources des régimes ;

- Un surcoût temporaire – des régimes en extinction ou avec des ratios (*cotisants/retraités*) qui vont se stabiliser

- Un pseudo-surcoût actuel qui ne fait que refléter le coût d'un développement économique passé.

- **Un recul des droits importants** : d'âges moyens de départ allant aujourd'hui de 54 à 56 ans (*catégories actives ou conduite*) ou autour de 60 ans, on passerait vers un départ moyen à 62,63 ou 65 ans.
- Supprimer les régimes spéciaux, **c'est mettre en danger la santé des travailleurs** de ces secteurs : ces régimes sont pionniers en matière de reconnaissance de pénibilité du travail.
 - 3 x 8 heures, horaires décalés, stress et responsabilités fortes, expositions aux risques chimiques, etc.

Pénibilité/contraintes d'exercice des métiers

- Le compte professionnel de prévention (C2P), qui individualise les droits des salariés, n'est pas dédié à la retraite puisqu'il a avant tout pour objectif la réinsertion professionnelle et l'employabilité.

- Les points de ce compte (*cent au maximum*) doivent avant tout servir à se former pour une reconversion professionnelle (*obligation pour les vingt premiers points*) ou aménager une fin de carrière par du temps partiel.

- Il faut cumuler plusieurs critères de pénibilité sur le poste de travail pour acquérir ce maximum de cent points. Or ces critères sont passés de 10 à 6 en 2017 sur décision de l'actuel gouvernement (*la manutention de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les risques chimiques ont été supprimés par exemple*).

- Les dispositifs de retraite anticipée, déjà défailants avec une retraite à 62 ans, le seront encore davantage avec un âge de départ plus lointain et une durée de cotisation allongée.

Par exemple -> les retraites anticipées pour les travailleurs handicapés

- Le compte de trimestres est soumis à un nombre plancher (*une différence de vingt trimestres maximum est tolérée entre le nombre de trimestres cotisés et le nombre de trimestres assimilés*).

- Si un travailleur handicapé a passé plus de cinq années en maladie ou au chômage (*correspondant donc à vingt et un trimestres*), il ne peut pas prétendre à une retraite anticipée.

Les personnes en situation de handicap passent en moyenne huit années et demie sans emploi après 50 ans (*contre 1,8 année pour l'ensemble de la population*).

Allonger la période de précarité sera donc fatale pour les travailleurs handicapés !

Et sinon, quel effet aurait le départ à la retraite à 65 ans pour chacun ?

Simulateur du collectif Nos retraites

Simulateur de retraite
du Collectif Nos retraites

Quel effet aurait la retraite à 65 ans (réforme Macron) ?

Année de naissance

Âge de début de carrière

Nombre d'enfants

Je calcule l'effet de la réforme

[Plus d'informations sur le simulateur](#)

Suivez nous sur 

Retrouvez nos cas-types commentés sur notre blog médiapart

<https://nosretraites-simulateur-cas-types.netlify.app/>

Le retour en force de la capitalisation ?

Le gouvernement dit vouloir sauver notre système par répartition mais :

- Il a affaibli (*a baissé ?*) le niveau des pensions ;
- Il rend de plus en plus inaccessible la possibilité d'avoir une carrière complète.

Finalement, il proposerait de développer la capitalisation pour répondre à la pression des fonds de pensions!

Qu'est-ce que la capitalisation ?

- Dans un système par répartition, chacun cotise dans un pot commun et acquière le droit à une retraite financée par la solidarité des autres actifs.
- La capitalisation, c'est :
 - Une logique individualiste : je capitalise pour ma propre retraite, ce n'est plus de la solidarité!
 - L'asservissement aux marchés financiers – le salarié participe à la spéculation financière via le placement de ses fonds dans des obligations, des actions ou d'autres produits financiers.
 - Une augmentation du conflit capital/travail – tous ce que les retraités toucheront en dividendes, liés aux actions, ou en taux d'intérêts exorbitants, c'est ce que les salariés ne toucheront pas en salaire.

Ce que revendique la CGT

- Départ à la retraite dès 60 ans à taux plein.
- Départ anticipé à 55 ans ou un trimestre de départ anticipé par années d'exposition pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité.
- Assurer un niveau de pension (*taux de remplacement*) d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète.
- Elever le minimum de pension au niveau du Smic pour une carrière complète.
- Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et sur celle des prix. Prendre en compte les années d'études au travers d'une validation des périodes de première recherche d'emploi dès l'inscription à pôle emploi.

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

Financer de bonnes retraites, c'est possible

- Selon une étude un peu ancienne du Conseil d'orientation des retraites, Il faudrait 100 à 120 milliards d'euros en 2050 (5 à 6 points de PIB actuel) pour financer un système de retraites par répartition garantissant :
 - Une ouverture du droit à retraite à 60 ans ;
 - Une indexation sur les salaires.

Financer de bonnes retraites par répartition et à prestations définies, c'est possible : les propositions de la CGT

- **Modifier la répartition des richesses :**
 - Le passage du taux de chômage à 7,4 % en 2022 dégagerait 10 milliards d'euros.
 - Une augmentation des salaires de 3,5 % dégagerait 6,5 milliards d'euros.
 - L'augmentation du point d'indice de la fonction publique : 6 milliards d'euros.
 - L'intégration des primes dans la fonction publique : 6 milliards d'euros.
 - L'égalité salariale femmes-hommes : 5,5 milliards d'euros.
- **Supprimer les exonérations et soumettre à cotisations sociales tous les éléments de rémunération**
 - Les exonérations de cotisations sociales représentent 66 milliards d'euros selon la commission des comptes de la Sécurité sociale. La suppression de ces exonérations permettrait de dégager 20 milliards d'euros.
 - Soumettre à cotisations l'épargne salariale rapporterait 10 milliards d'euros.
 - L'instauration d'un malus sur les emplois précaires pourrait rapporter jusqu'à 10 milliards d'euros.
 - La lutte contre la fraude aux cotisations sociales rapporterait au minimum 1 à 2 milliards d'euros par an (*source : AcoSS*).



Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

263 rue de Paris - Case 421

93 514 MONTREUIL Cédex

01 55 82 89 41 - 01 55 82 89 42

<https://www.soc-etudes.cgt.fr/>

fsetud@cgt.fr