

le Peuple

Organe officiel de la CGT
Bimestriel
N° 1774
Février 2023



Dossier retraites
La conférence des unions
locales

Le baromètre éco 2023
53^e Congrès : paroles
de déléguées



Nathalie Verdeil,
secrétaire confédérale,
directrice de publication
du Peuple

2022, une année record pour la CGT



Quarante-deux mille six cent soixante-dix personnes ont fait un choix important, celui de rejoindre la CGT ! Faisons en sorte qu'il soit décisif pour elles et pour notre organisation. La colère, le vécu de l'injustice, la dégradation des conditions de travail et de vie n'est pas une fatalité. C'est tout le sens d'un syndicat de masse : plus nous serons nombreux, plus nous serons en capacité d'imposer nos revendications, d'exiger des réponses concrètes à l'urgence sociale, fiscale, écologique et économique ! Pour autant il y a alerte sur le règlement des FNI et des cotisations et ce début d'année placé sous le signe de la mobilisation doit être l'occasion de reprendre en main notre qualité de vie syndicale et de faire le nécessaire sans attendre.

4 Connaître nos forces organisées, en faire des vecteurs de nos propositions est un levier indispensable pour élargir le rapport de force.

De grands défis nous attendent en cette nouvelle année : **14** gagner et apporter au monde du travail l'espoir de changement qu'il attend et ainsi donner sens à la force du collectif. L'autre enjeu est celui d'être la CGT de notre époque, celle qui tient compte de toutes les formes d'exploitations. Bouger aussi vite que le monde qui nous entoure sera au cœur de notre 53e Congrès confédéral. Rassembler les travailleurs, les organiser dans des structures dans lesquelles ils se reconnaissent, créer des aspirations à d'autres possibles, donner du sens à la lutte des classes version 2023. Se revendiquer de classe c'est contribuer à construire une conscience commune des salariés sans incantation mais bien par la mise en œuvre de nos décisions de Congrès. Les orientations c'est vous qui en déciderez, car c'est votre Congrès, celui des syndicats et dans cette période où le pacte social qui unit les travailleurs est remis en cause, je vous invite à échanger et à mener les débats nécessaires à la CGT.

36 *Le Peuple*, organe officiel de la CGT est un outil essentiel pour retranscrire les débats et vous aider dans votre réflexion. Nous serons présents au quotidien lors du **40** Congrès pour écrire avec vous une partie de notre histoire.

Sommaire

Dossier retraites

- Chronologie des réformes
- Le fonctionnement actuel du système des retraites
- Les principales mesures de la réforme et leurs conséquences
- Un nouvelle réforme des retraites pour quoi faire
- La CGT propose une autre réforme du système des retraites
- Les enjeux de la retraite : retour sur l'histoire

Conférence des UL

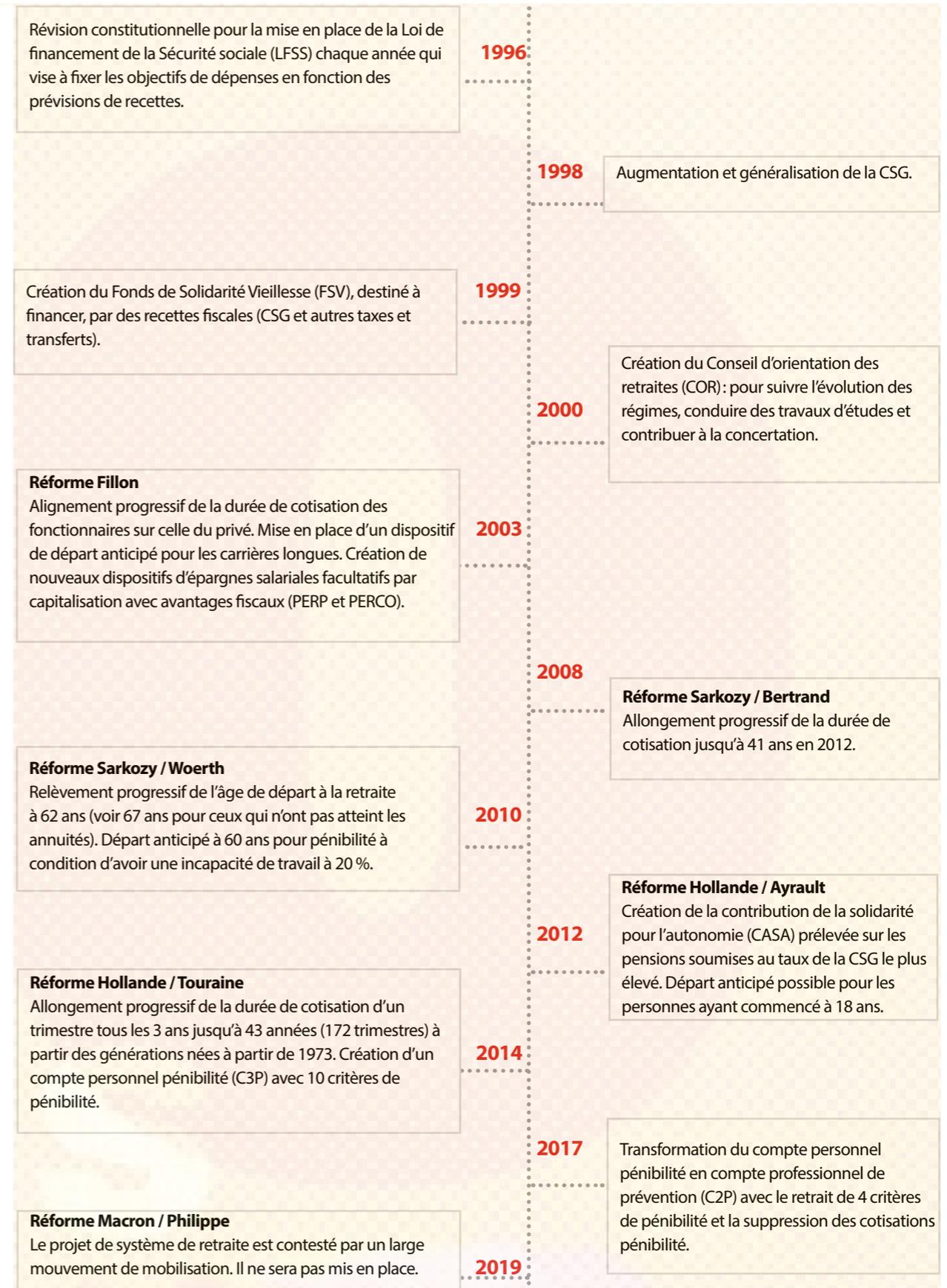
Les unions locales : porte d'entrée à la CGT des salariés

Baromètre éco 2023

Une formule 2023 actualisée et quelques nouveautés

Paroles de déléguées

Interviews de deux déléguées en perspective du 53^e Congrès



Le fonctionnement actuel du système des retraites

Le système actuel des retraites fondé dans l'immédiat après-guerre est un système dit par répartition, redistributif et solidaire mais qui a connu ces dernières années des réformes successives, qui ont eu pour principal effet de reculer l'âge de départ, rallonger le nombre d'annuités...

C'est par l'ordonnance du 19 octobre 1945 qu'est instauré le régime général de retraites. Dans l'esprit de son fondateur Ambroise Croizat « *la retraite ne doit plus être l'antichambre de la mort, mais une nouvelle étape de la vie* ».

Il instaure un système par répartition, où les cotisations des travailleurs sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités et un système à prestations définies, soit un niveau de pension (droits) définie par des règles et un niveau de cotisations qui doit s'adapter. Le taux de remplacement est garanti.

Au final, c'est un 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'activités.

Dans le système actuel, quel est l'âge de départ ?

Il diffère, entre le public et le privé.

Dans le secteur public, l'âge de départ est fixé à :

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

Dans le secteur privé, l'âge de départ est sensiblement différent :

- Avant 62 ans pour les départs anticipés ;
- 62 ans si on atteint le taux plein (ex : né en 1957 = 166 trimestres), né en 1973 = 172 trimestres) ;

- 67 ans sans décote, pour ceux qui n'ont pas atteint le nombre d'annuités requises pour un taux plein.

Le taux de remplacement ou salaire de remplacement

Dans un système par répartition, le montant de la pension est calculé de manière différente selon que l'on travaille dans le public ou le secteur privé :

Pour les fonctionnaires :

Le calcul s'établit sur les 6 derniers mois de traitement pour les fonctionnaires,

Pour les salariés du privé :

La pension de base représente 50 % du salaire moyen des 25 meilleures années plus la part des régimes complémentaires (AGIRC/ARRCO, fusion en 2019).

Deux types de périodes sont pris en compte pour la retraite :

Les périodes cotisées :

Qui incluent les salaires et les prestations familiales (AVPF),

Les périodes assimilées :

Qui incluent congés maladies, maternité, liés aux

accidents de travail, maladies professionnelles, les périodes de chômage, l'invalidité, le service militaire...

Le taux de remplacement global pour une carrière complète se situe entre 70 et 75 % du salaire.

Les règles de calcul de la pension dans le secteur public

75 % du TIB x coefficient de prorisation

- Le TIB est le traitement indiciaire brut correspondant à l'échelon détenu depuis 6 mois,
- Le coefficient de prorisation $\frac{\text{nombre de trimestres acquis dans le régime}}{\text{nombre de trimestres requis}}$

Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une retraite additionnelle (RAFP) sur la base de cotisations sur leurs primes dans la limite de 20 % de leur traitement indiciaire (si la part des primes représentent plus de 20 % de leur traitement, il n'y a pas de cotisations sur la partie au-delà).

Les règles de calcul de la pension dans le secteur privé

50 % de la SAM x coefficient de prorisation plus la retraite complémentaire

- La SAM est la moyenne des salaires annuels moyens actualisés des 25 meilleures années,
- Le coefficient de prorisation : $\frac{\text{nombre de trimestres acquis dans le régime}}{\text{nombre de trimestres requis}}$
- La retraite complémentaire est représentée par l'AGIRC-ARRCO ou Ircantec le plus souvent. C'est un régime par points. Dans un régime par points, le montant de la retraite dépend du nombre de point acquis et de la valeur de service du point, c'est-à-dire de son taux de conversion.
 - Au 1^{er} novembre 2022, la valeur du point AGIRC-ARRCO sera de 1,3498 euro ;
 - Jusqu'au 31 décembre 2022, la valeur du point Ircantec est fixée à 0,51211 euro.

Les règles d'acquisition des droits à la retraite

Dans le public :

Un trimestre est acquis par période de 90 jours de service,



en cas de service non fait comme lors d'une grève, on déduit 1 jour. Le solde des jours inférieurs à 90, chaque année est totalisé sur les droits en fin de carrière.

Dans le privé :

Pour valider un trimestre de retraite, il faut avoir gagné au cours de l'année l'équivalent de 150 fois le Smic horaire minimum.

En 2022, ce montant correspond à 1 585 euros. Il faut avoir gagné un revenu annuel de 6 342 euros pour valider 4 trimestres dans l'année. Et, quel que soit le nombre de mois travaillés.

Seul le salaire inférieur au plafond de Sécurité sociale (3 428 euros) mensuel ouvre des droits à la retraite de base.

Acquisition de points (retraite complémentaire du privé)

- Le nombre de points : $\frac{\text{assiette des cotisations} + \text{taux de calcul des points}}{\text{prix d'achat d'un point}}$
- L'assiette des cotisations = le salaire brut soumis à cotisation
- Le taux de calcul des points = le pourcentage appliqué sur l'assiette de cotisations pour calculer les points. On parle aussi de « cotisation créatrice de droits ».
- Le prix d'achat = le montant de cotisation qui permet d'acquérir des points.

Le taux de calcul ne correspond pas nécessairement au taux de cotisation.

Il peut être appliqué un taux d'appel, et des contributions d'équilibre (notamment à l'AGIRC-ARRCO où il y a une contribution d'équilibre technique – CET – et une contribution d'équilibre général – CEG).

La cotisation calculée sur ces bases n'ouvre pas droit à des points.

Les principales mesures de la réformes et leurs conséquences

Après un semblant de concertation, la Première ministre a annoncé, mardi 10 janvier, le projet de réforme des retraites du gouvernement. Le changement de système du régime général porté en 2019 a été rangé dans les tiroirs. La réforme sera paramétrique. Le gouvernement a opté pour l'augmentation de la durée de cotisation et le recul de l'âge légal de départ à la retraite.

Report de l'âge légal de départ

Il a été privilégié de reculer à 64 ans et non à 65 ans comme le président l'avait annoncé dans son programme électoral. Une concession ? Certainement pas, l'effet serait brutal s'il

était adopté. En effet, à compter du 1^{er} septembre 2023, l'âge légal de départ serait relevé d'un trimestre chaque année pour atteindre 64 ans en 2030. Les premières personnes concernées seraient donc celles nées au second semestre 1961 (voir tableau ci-dessous).

Année de naissance	Age d'ouverture	Entrée en application
Entre le 1/09/1961 et le 31/12/ 1961	62 ans et 3 mois	01/09/2023 (effet 1 ^{er} décembre 2023)
1962	62 ans et 6 mois	01/01/2024 (effet 1 ^{er} juillet 2024)
1963	62 ans et 9 mois	01/01 2025 (effet 1 ^{er} octobre 2025)
1964	63 ans	1 ^{er} janvier 2026 (effet 1 ^{er} janvier 2027)
1965	63 ans et 3 mois	1 ^{er} janvier 2027 (effet 1 ^{er} avril 2028)
1966	63 ans et 6 mois	1 ^{er} janvier 2028 (effet 1 ^{er} juin 2029)
1967	63 ans et 9 mois	1 ^{er} janvier 2029 (effet 1 ^{er} septembre 2030)
1968 et suivantes	64 ans	1 ^{er} janvier 2030 (effet 1 ^{er} janvier 2032)



Allongement de durée de cotisation

Parallèlement au report de l'âge légal de départ, le gouvernement fait le choix d'accélérer la mise en œuvre de la réforme Touraine de 2014. Celle-ci prévoyait l'augmentation progressive de la durée de cotisation nécessaire pour partir à taux plein. Ainsi, la durée de cotisation augmente

chaque année d'un trimestre pour atteindre quarante-trois ans en 2035, pour les personnes nées à partir de 1973. Le projet du gouvernement avance à 2027 pour les personnes nées à partir de 1964 (voir tableau ci-dessous).

Durée d'assurance requise	Mesure Touraine	Annonce Borne
168 trimestres	Années 1961 à 1963	1 ^{er} janvier au 31 août 1961
169 trimestres	Années 1964 à 1966	A compter du 1 ^{er} septembre 1961 et 1962
170 trimestres	Années 1967 à 1969	Année 1963
171 trimestres	Années 1970 à 1972	Année 1964
172 trimestres	Année 1973	Année 1965

La combinaison de ces deux mesures (report de l'âge légal et de l'allongement de la durée de cotisation) serait une double peine : travailler plus longtemps pour gagner la même chose, voire moins. C'est notamment le cas pour les personnes entrées dans la vie active avant leurs 20 ans, avec une carrière sans interruption et pour

lesquelles aucune pénibilité n'aura été reconnue. Malgré le nombre de trimestres acquis, ils devront continuer de travailler, et donc cotiser, une ou deux années supplémentaires sans pour autant bénéficier de la moindre surcote sur le montant de leur future pension.

Naissance	Âge légal de départ à la retraite	Soit une augmentation de la durée de travail de :	Nombre de trimestres requis pour une pension à taux plein	Nombre de trimestres supplémentaires cotisés :	Départ effectif
Septembre 1961	62 ans 3 mois	3 mois	169	+1	1/09/23
1962	62 ans 6 mois	6 mois	169	+1	1/06/24
1963	62 ans 9 mois	9 mois	170	+2	1/10/25
1964	63 ans	1 an	171	+2	1/01/27
1965	63 ans 3 mois	1 an 3 mois	172	+3	1/04/28
1966	63 ans 6 mois	1 an 6 mois	172	+2	1/07/29
1967	63 ans 9 mois	1 an 9 mois	172	+2	1/10/30
1968	64 ans	2 ans	172	+2	1/01/32
1969	64 ans	2 ans	172	+2	1/01/33
1970	64 ans	2 ans	172	+1	1/01/34
1971	64 ans	2 ans	172	+1	1/01/35
1972	64 ans	2 ans	172	+1	1/01/36

Les autres mesures d'accompagnement de la réforme

Pour faire passer la pilule, des mesures d'accompagnement ont également été présentées portant sur les départs anticipés, la révision des éléments de solidarité ou encore la promesse d'une pension minimum à 1 200 euros brut pour une carrière complète.

Une revalorisation des pensions au Smic ?

Présentée comme LA mesure sociale du gouvernement, la revalorisation des pensions à 1 200 euros brut pour les futurs retraités ayant cotisé au Smic toute leur vie est étendue aux personnes déjà à la retraite. **Le minimum de pension (MICO) augmentera ainsi de 100 euros par mois pour les personnes partant en retraite à compter du 1^{er} septembre 2023 (+25 euros au titre du minimum de pension de base et + 75 euros au titre de la majoration du minimum de pension, qui valorise les périodes effectivement en emploi).**

Cette promesse était déjà inscrite dans la loi depuis 2003 mais n'avait jamais été mise en œuvre. Avec un montant juste au-dessus du seuil de pauvreté, cette mesure devrait bénéficier à près de deux millions de retraités. Mais elle tourne le dos à près de 4 millions de retraités, majoritairement des femmes.

« En moyenne, les bénéficiaires du minimum contributif partent actuellement plus tardivement que les autres : à 64 ans contre 62,4 ans en moyenne pour les non-bénéficiaires. »

Un trompe-l'œil pour favoriser l'emploi des seniors

Il faut augmenter le taux d'emploi des seniors ! C'est l'obsession du gouvernement. Ainsi, le recul de l'âge de départ serait bénéfique pour l'emploi des seniors. Mais décaler de deux ans l'âge légal de départ à la retraite ne veut pas dire que tous les travailleurs et travailleuses seniors travailleront deux ans de plus ! Les travailleurs de plus de 50 ans sont majoritairement exclus du marché pour raison de santé ou plan de licenciement. Le dernier rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) datant de décembre 2010 souligne que la précédente réforme (de 2010, décalant l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans) avait eu pour effets des périodes de chômage conséquentes pour les travailleurs et travailleuses : « les deux années supplémentaires nécessaires pour atteindre l'AOD (Âge d'ouverture des droits) s'étant ainsi caractérisées, de manière significative,

par des périodes de chômage supplémentaires ».

En fait, l'augmentation du nombre d'annuités à valider, en lien avec le report de l'âge de départ à la retraite, entraînera un allongement du sas de précarité et une baisse massive du nombre de travailleurs et travailleuses en capacité d'atteindre une carrière complète (avec des répercussions sur le niveau des pensions). Conjugué au durcissement d'accès aux droits à l'assurance chômage et au RSA, le projet de réforme des retraites est une véritable mise au travail forcée des travailleurs et travailleuses, quitte à mourir au travail !

« À 60 ans, 1 actif sur 2 seulement est encore en activité, que ce soit à temps partiel ou à temps complet ! »

Pour favoriser l'emploi des seniors, le gouvernement propose un index, pour « valoriser les bonnes pratiques des entreprises et dénoncer les mauvaises » vis-à-vis des seniors. En l'absence de contrainte autre que l'obligation de publication, on peut largement anticiper les retombées au regard de l'efficacité de l'index sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Vers un allongement des carrières longues

Certes, un départ anticipé est maintenu pour ceux qui ont travaillé plus de 5 trimestres avant leurs 20 ans. Mais avec le recul de l'âge légal, il est décalé de deux ans. De plus, cette mesure allonge la durée de cotisation des travailleurs qui ont commencé plus tôt. Si Élisabeth Borne avait promis de ne pas aller au-delà des 43 années de cotisations pour avoir une retraite à taux plein, ce ne serait pas le cas, pour ceux ayant commencé avant 20 ans. Mais soyez rassurés, le gouvernement a précisé « qu'aucune personne ayant commencé à travailler tôt ne (sera) obligée de travailler plus de 44 ans ».

Le combat continue pour la prise en compte de la pénibilité

Le gouvernement promet une meilleure prise en compte de la pénibilité tout au long de la carrière, via le Compte professionnel de prévention (C2P). Deux critères (seulement) seront donc améliorés pour l'acquisition des points permettant de partir au maximum deux ans avant l'âge légal.

- Le seuil de travail de nuit passera de 120 à 100 nuits par an ;
- Le seuil du travail en équipes successives alternantes passera de 50 à 30 nuits par an.

Ces mesures sont largement insuffisantes. Les critères de pénibilité demeurent individualisés donc difficiles à faire valoir (voir chiffres page suivante).

La pénibilité est globalement mal prise en compte, notamment celle des métiers féminins liés à une répétition régulière de gestes ou de postures, plus qu'à des conditions directement observables comme l'exposition au bruit ou au froid. Cette prise en compte est d'autant plus mauvaise que les critères allant dans ce sens ont été supprimés en 2017... par les ordonnances

Macron. Les mesures retenues s'accompagneraient de la création d'un fonds d'un milliard destiné à investir dans la prévention de l'usure professionnelle. Non seulement l'objectif financier paraît insuffisant face à l'ampleur du sujet, mais encore faut-il savoir à quoi sera concrètement employé ce fond!



La pénibilité en chiffres

- 13,5 millions de salariés sont exposés à au moins un critère (soit plus de 60 % des salariés) ;
- 2,7 millions de salariés sont exposés à un ou plusieurs agents chimiques cancérigènes ;
- 10,7 millions subissent des contraintes physiques marquées ;
- 4,8 millions connaissent des rythmes de travail atypiques ;
- Près d'un salarié sur 10 doit travailler de nuit... ;
- Seulement plus d'1,5 million de Français rentrent dans le dispositif C2P (complexité d'accès au dispositif et seuils d'exposition élevés) ;
- Entre 2000 et 3 000 personnes seulement font valoir leurs droits à la retraite anticipée pour pénibilité chaque année.

Fin des régimes spéciaux

« Pour une question d'équité, nous allons fermer la plupart des régimes spéciaux », a annoncé Elisabeth Borne lors de la présentation officielle du projet sur les retraites. Cette mesure concernerait les régimes spéciaux de retraite de la RATP, des industries électriques et gazières, la Banque de France, des clercs et employés de notaires et le Conseil économique, social et environnemental. Les régimes autonomes des professions libérales (avocats, etc.), de l'Opéra de Paris, de la Comédie française et des marins ne seraient pas touchés. Comme pour les agents de la SNCF depuis 2020, la fin des régimes spéciaux ne s'appliquera qu'aux nouveaux embauchés (à partir du 1^{er} septembre 2023) qui seront rattachés au régime de base de retraite et complémentaire. C'est la « clause du grand-père ». Attention, les personnes déjà en activité sont aussi concernées par la réforme et le décalage progressif de deux ans de l'âge légal et de l'accélération de la réforme Touraine. Cette mesure s'inscrit dans la casse des statuts et la privatisation des entreprises autrefois publiques. Elle

tourne le dos à la reconnaissance de la pénibilité dans ces secteurs et remet en cause l'attractivité des métiers aujourd'hui particulièrement défaillante.

Le gouvernement justifie cette suppression au nom d'une organisation du travail révolue dans ces entreprises et au nom de la suppression des inégalités de traitement avec les salariés du privé. C'est le cas aujourd'hui à la SNCF qui peine à embaucher.

L'intox concernant les régimes spéciaux

Les régimes spéciaux représentaient 21 milliards d'euros en 2021 soit à peine 5 % du total du système de retraites et leur poids se réduit d'année en année. Leurs pseudo-déficits sont essentiellement dus au fait que les entreprises concernées ont supprimé des milliers de postes et les nouveaux embauchés ne sont pas tous concernés par la surcotisation qu'impliquait le régime spécial. Les économies que représenterait la fin des régimes spéciaux se matérialiseront d'ici plusieurs dizaines d'années et représentent des brouilles par rapport à l'ensemble du système de retraites.

Les régimes spéciaux de retraite sont des régimes pionniers en matière de droit à la retraite et adaptés à l'organisation du travail dans ces secteurs.

Une attaque contre la branche AT-MP

Les employeurs seront mis à contribution à travers une hausse de la part dite patronale des cotisations en matière de retraite. Il s'agit en fait d'un tour de passe-passe comptable. Cette hausse sera compensée par la diminution de la part patronale des cotisations accident du travail / maladie professionnelle (AT/MP).

En effet, la branche AT/MP est excédentaire. Un excédent qui pourrait atteindre 2,2 milliards d'euros pour 2023, selon les prévisions, qui vont s'ajouter aux 6 milliards actuels. La raison de cet excédent est simple: les accidents du travail et les maladies professionnelles en France, sont insuffisamment déclarés et mal réparés. Cela est dû à une sous-déclaration en lien direct avec la dissimulation des accidents du travail et la pression patronale sur les travailleurs. Il ne s'agit donc pas là d'une manne financière utilisable pour les retraites mais bien de comptes faussés par les pratiques des entreprises. L'excédent actuel de la branche AT-MP couvrirait potentiellement à peine la sous-déclaration qui était estimée à 2,1 milliards d'euros en 2021 et qui ne cesse de croître. Cette manipulation comptable limitera de fait les moyens de la branche AT/MP. Elle porterait un coup, à terme, aux budgets liés à la réparation des préjudices subis par les travailleurs

victimes du travail et aux budgets dédiés à la prévention (moyens humains et matériels pour les CARSAT/CRAM/CGSS et pour la recherche en santé au travail - INRS).

Une réforme toujours injuste pour les femmes

Les inégalités femmes hommes s'accumulent durant toute la carrière professionnelle. Non seulement la réforme ne propose rien pour réduire les inégalités de pension. Pire, elle risque de les creuser en allongeant la durée de cotisation. Aujourd'hui, la pension moyenne perçue par les femmes est inférieure de près de 40 % à celle des hommes. Même en prenant en compte les pensions de réversion et la majoration pour enfants, la retraite moyenne des femmes reste inférieure de 25,2 % à celle des hommes. Pour cause: à chaque fois que l'on repousse la durée de cotisation requise, on la rend toujours moins atteignable pour les femmes, notamment par l'absence de politiques ambitieuses d'égalités H/F et des temps partiels subis notamment (en 2020, 26 % des femmes salariées à temps partiel le sont pour s'occuper de leurs enfants ou d'une personne dépendante [INSEE]).

Les travailleurs handicapés: grands oubliés, grandes victimes

Les personnes en situation de handicap passent en moyenne 8,5 années sans emploi après 50 ans (contre 1,8 an pour l'ensemble de la population). Une situation qui pousse les travailleurs handicapés à retarder au maximum le départ à la retraite pour valider le plus de trimestres possibles. Ils liquident leur retraite à 62,4 ans en moyenne, 0,3 an de plus que l'ensemble de la population. Par ces 8,5 années en moyenne, les travailleurs handicapés subissent de plein fouet le système de décote qui entraîne la baisse des pensions.

De fait, reporter l'âge de départ à la retraite ne permettra pas une meilleure embauche des travailleurs handicapés mais reportera plutôt la période de précarisation et d'instabilité qui caractérise la préretraite. À 61 ans, c'est-à-dire juste avant l'âge légal minimum de départ à la retraite, 16 % des travailleurs handicapés sont en emploi en 2020, contre 53 % pour les travailleurs en général actuellement. Même si les conditions pour partir en retraite anticipée pour handicap peuvent s'assouplir, avec l'annonce de la seule condition d'avoir cotisé un nombre minimum de trimestres de 132 années, et non plus 132 trimestres dont 112 effectivement cotisés comme actuellement, il ne faut pas oublier que le handicap doit être justifié pour toute la durée d'assurance. Aujourd'hui, seuls 15 % des handicaps sont de naissance ou surviennent pendant l'enfance. A contrario, 17 % des situations de handicap ont pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle. La reconnaissance administrative du handicap arrive bien souvent trop tard dans la carrière des travailleurs et travailleuses, limitant leur accès au dispositif de retraite anticipée.

Une nouvelle réforme des retraites : pour quoi faire ?

« Notre système de retraite par répartition est [...] un bien précieux et un symbole de notre nation » a rappelé Elisabeth Borne lors de la présentation de son projet de réforme des retraites. Avant d'ajouter que son « objectif est de le préserver ». Des mots pour tenter de rassurer. Car comme ses prédécesseurs, elle focalise sur le déficit. « Notre système de retraites est structurellement en déficit » a-t-elle insisté lors de la présentation de son projet, mardi 10 janvier 2023...

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 pour « équilibrer le régime général, sans augmenter les cotisations ». À l'époque l'ambition visait l'équilibre en 2010. Depuis 30 ans, les huit contre-réformes des retraites s'appuient toutes sur cet argument pour « sauver » le système... ou plutôt le déconstruire. 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 pas 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 davantage l'argument du déficit qui revient pour tailler dans les droits à la retraite.

L'argument du déficit est-il valable ?

Beaucoup de voix s'élèvent pour répondre par la négative. Même le dernier rapport du Conseil d'orientation des retraites reconnaît, qu'en l'absence de réforme, le système de retraite n'est pas financièrement en danger. En 2021 et 2022, les caisses de retraite du régime de base étaient même excédentaires respectivement de 900 millions d'euros et 3,2 milliards d'euros. Malgré l'hypothèse d'un déficit jusqu'en 2032, le rapport du COR souligne qu'il n'y a pas de dépenses incontrôlées. Elles seraient globalement stables jusqu'en 2027 (entre 13,8 % à 13,9 % du PIB), puis



Divergence Images

augmenteraient jusqu'en 2032 (14,2 à 14,7 % du PIB) pour se stabiliser ou diminuer à partir de 2032. Sur le long terme (d'ici 2070), la plupart des scénarios du COR prévoient un retour à l'équilibre progressif, sans aucune réforme, entre « le milieu des années 2030 » et « la fin des années 2050 ». Quelques-uns annoncent un solde négatif sur l'ensemble de la période 2023-2070.

Un déficit insurmontable ?

Non seulement certaines hypothèses sont discutables, mais le gouvernement ne retient que les prévisions les plus pessimistes. Il omet par exemple de préciser que le déficit présenté est lié à la dégradation des ressources en raison de la chute de la masse salariale dans la Fonction publique et du gel programmé du point d'indice. De plus, si déficit il y a, le COR écrit : « il peut être envisagé d'assurer l'équilibre financier du système de retraite, non pas chaque année, mais en moyenne sur une période donnée ». Or, en moyenne, sur les vingt-cinq prochaines années, le régime de base des retraites enregistrerait un déficit compris entre 0,1 % et 0,8 % du PIB. Rien d'insurmontable d'autant qu'il existe un Fonds de réserves pour les retraites (FRR) qui s'élevait à 163,2 milliards d'euros fin 2021, soit 6,5 % du PIB. Celui-ci a été mobilisé pour un montant de 5 milliards d'euros en 2020, année de récession historique.

En cherchant un peu, il est clair que l'objectif est de faire des économies. Il s'agit de provisionner 17,7 milliards d'euros afin de compenser les 13 milliards de déficits estimés ainsi que le financement des mesures de saupoudrage. Une somme certes élevée mais dérisoire comparée aux 300 milliards du « quoi qu'il en coûte » débloqués depuis deux ans. En tout état de cause à plus long terme et malgré le vieillissement de la population, la part des dépenses de retraite serait stable, voire en diminution par rapport à la richesse nationale (PIB). Elle serait comprise entre 14,7 % (ce qui est le cas aujourd'hui) et 12,1 % toujours selon le COR.

Alors pourquoi le gouvernement fait-il une fixation sur un système quasi à l'équilibre ?

On peut trouver dans le rapport du COR un début de réponse. Celui-ci explique que « selon les préférences politiques, il est parfaitement légitime de défendre que ces niveaux (de dépenses) soient trop ou pas assez élevés, et qu'il faut ou non mettre en œuvre une réforme du système de retraite ». Et de préciser qu'« en revanche, les résultats de ce rapport ne valident pas le bien-fondé des discours qui mettent en avant l'idée d'une dynamique non contrôlée des dépenses de retraite. »

En cherchant un peu, il est clair que l'objectif est de faire des économies. Il s'agit de provisionner 17,7 milliards d'euros afin de compenser les 13 milliards de déficits estimés ainsi que le financement des mesures de saupoudrage. Une somme certes élevée mais dérisoire comparée aux 300 milliards du « quoi qu'il en coûte » débloqués depuis deux ans. Un montant moins élevé que celui de l'ancien CICE et sa pérennisation chaque année (+ de 20 milliards d'euros). Même le ministre de l'Économie, Bruno Lemaire a expliqué que si l'urgence était de trouver 17 milliards, il existait de multiples moyens de les trouver sans avoir à s'en prendre à notre système de retraites.

L'ambition est aussi de rentrer dans les clous du pacte de

« L'État pourrait très facilement gommer le déficit une bonne fois pour toute. Le gouvernement Macron-Borne fait le choix de sacrifier les retraites aux dépens du plus grand nombre. 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. »

stabilité européen. Car les dépenses de retraites en France représentent 14 % du PIB, alors que la moyenne européenne est de 10 %. Aussi, pour compenser la baisse des impôts, le gouvernement s'est engagé l'été dernier devant Bruxelles, à réaliser des réformes structurelles telles que celles des retraites afin de repasser sous la barre des 3 % de déficit d'ici 2027.

À qui va profiter cette réforme ?

Malgré le ton dramatique utilisé, ce n'est donc pas la solidité financière du système qui est en péril. Il s'agit en réalité d'utiliser les fonds dédiés à la retraite pour de nouvelles baisses d'impôts pour les entreprises !

Selon les estimations de 2021, le montant des aides publiques à destination des entreprises s'élève à plus de 150 milliards d'euros, ce qui en fait le premier poste du budget de l'État. Et cette politique va se poursuivre. Le gouvernement prévoit cette année, la suppression, au profit des grands groupes principalement, de la Contribution sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), pour un coût de 9 milliards d'euros.

Un choix politique

Le « problème » des retraites, s'il en est, n'est donc certainement pas économique. L'État pourrait très facilement gommer le déficit une bonne fois pour toutes. Le gouvernement Macron-Borne fait le choix de sacrifier les retraites aux dépens du plus grand nombre. 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.

Il n'y a donc aucune urgence ni aucune fatalité à voir grignoter le système des retraites. Au contraire, notre système de retraite a besoin d'être renforcé pour améliorer les droits et prendre en compte, par exemple, les années d'études, compenser la pénibilité ou les inégalités femmes hommes. De nombreuses pistes de financement existent, débattons-en avec les salariés !

La CGT propose une autre réforme du système des retraites

S'il n'y a pas de problème de financement aujourd'hui, c'est surtout parce que les différentes réformes depuis 1993 ont fait le « sale boulot » en limitant fortement les dépenses de retraites. L'équilibre de notre système actuel repose, à terme, sur le décrochage du niveau de vie des retraités par rapport aux actifs, du fait de la désindexation des retraites sur les salaires. Concrètement, cela veut dire que les pensions sont amenées à diminuer par rapport aux salaires si l'on n'améliore pas le système, raison pour laquelle nous revendiquons justement son amélioration et certainement pas le statu quo !

Les ressources nécessaires pour financer nos propositions sur les retraites

Comme le gouvernement n'a jamais voulu augmenter les recettes, l'ajustement s'est fait sur les dépenses. À système constant, une forte dégradation du niveau de pensions des retraités est donc prévue. Pour l'éviter et assurer un niveau de retraite décent et un âge de départ convenable pour l'ensemble du monde du travail, nous proposons :

Nos revendications principales

- Départ en retraite à 60 ans pour toutes et tous (hors départs anticipés pour les métiers pénibles) ;
- Revenir au calcul sur les 10 meilleures années pour le privé ;
- Conserver le calcul sur les 6 derniers mois pour le public compte tenu de la trajectoire de leur rémunération ;
- Prise en compte des années d'études ;
- Concernant la pénibilité : prise en compte des situations réelles de travail et reconnaissance de toutes les formes de pénibilité par grands corps de métier ;
- Taux de remplacement minimum de 75%. Dans tous les cas, pas de pension inférieure au Smic CGT (2 000 euros brut) quel que soit le régime de retraite.
- Par rapport à la situation actuelle, ces propositions impliquent un coût qui se chiffre à environ 100 milliards d'euros.

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. Les points suivants de cette note détaillent les mesures de financement possibles pour notre système de retraite. Le constat est clair : financer un système de retraite de qualité, juste et solidaire est un choix politique ; ne pas le faire en est un également.

1. Hausse des salaires : une augmentation des ressources à court terme

À court terme, 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.

Concernant le financement des retraites, elle permet des cotisations supplémentaires à court terme. En revanche l'indexation des pensions sur les salaires que nous revendiquons, entraîne des dépenses supplémentaires pour éviter un décrochage du niveau de vie des retraités.

À court terme, dans le système actuel (sans indexation des pensions sur les salaires) cela représente par exemple :

- 9 milliards d'euros de cotisations supplémentaires pour la branche retraites pour une hausse des salaires de 5 % dans le privé ;
- 1,25 milliard d'euros de cotisations retraites pour une hausse du point d'indice de 5 %. Si le point d'indice avait suivi l'inflation depuis 2010, cela ferait 5 milliards d'euros de cotisations supplémentaires dans les conditions actuelles.

À moyen terme, les hausses de salaires augmentent les dépenses de retraite

Au fur et à mesure que les bénéficiaires de ces augmentations de salaires partent en retraite, des pensions plus élevées doivent être versées. Le montant des pensions dépend du salaire touché durant la carrière. **Les hausses de salaires seules ne suffisent donc pas à équilibrer le système que nous appelons de nos vœux.**

2. La création d'emplois : un élément central pour le financement des retraites

Pour cela, le premier élément est le nécessaire développement de l'emploi public pour répondre aux besoins sociaux déjà identifiés (dans le secteur de la santé par exemple). L'autre mesure importante est la réduction du temps de travail.

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.

Du côté de la Fonction publique d'État, elle ne génère pas de recettes supplémentaires puisque leur régime de retraite est par construction équilibré.

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

Comme nous l'avons déjà montré, la réduction du temps de travail est la politique de l'emploi la plus efficace¹.

- 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 13,6 milliards d'euros de cotisations retraites supplémentaires.**

¹<https://www.cgt.fr/dossiers/les-32-heures-cest-possible-et-cest-urgent>

Qui dit baisse du chômage dit économies sur l'assurance chômage !

La baisse du chômage se traduira également en une baisse des dépenses d'assurance chômage. Se pose alors la question de l'affectation de ce surplus, que l'on fléchera en direction des retraites.

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

3. Enfin avec des 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. Les exonérations de cotisations sont compensées pour l'essentiel : cela signifie qu'elles ne pèsent pas sur le budget des différentes branches de la Sécurité sociale mais sur celui de l'État.

Concernant les 18,4 milliards d'euros d'exonérations de la branche vieillesse, 2,5 milliards d'euros ne sont pas compensés par l'État à la Sécurité sociale. **Autrement dit, les exonérations de cotisations vont coûter directement 2,5 milliards d'euros au système de retraite pour 2023.**

Pour les 15,9 autres milliards d'euros, c'est l'État qui subit une perte puisqu'il compense la perte pour la Sécurité sociale. C'est le principe de la loi Veil de 1994.

Comment utiliser ces fonds ? Un choix politique

Si on revient sur les exonérations de cotisations retraites c'est donc l'État qui va récupérer 15,9 milliards d'euros. On peut se dire que l'État pourrait décider d'allouer ces 15,9 milliards d'euros au système de retraites. L'opération serait neutre pour l'État et le système de retraites aurait lui 15,9 milliards d'euros de recettes supplémentaires. Cela pose néanmoins plusieurs questions :

- Tout d'abord, on sort du principe de financement des retraites par la cotisation pour le financer via la fiscalité ;
 - Il y a un risque de désresponsabiliser les employeurs en faisant reposer le financement des retraites sur le contribuable plutôt que d'augmenter les cotisations sans perte de salaire, ce qui ferait payer directement les profits.
- Si l'État doit injecter ces milliards d'euros par an dans le système de retraites, c'est parce que les cotisations retraites sont insuffisantes. Or, **c'est aux entreprises de payer ces cotisations.** Cela ne veut évidemment pas dire qu'il faut maintenir les exonérations ! Cela pose simplement la question de l'utilisation de ces fonds. Cet argent économisé par l'État pourrait être investi dans nos services publics et financer l'embauche de fonctionnaires par exemple.



4. Mettre à contribution les revenus du capital

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

En 2021, les dividendes nets étaient de 50 milliards d'euros. Avec une cotisation à 28 % comme le taux de cotisations retraites sur les salaires, cela fait **14 milliards d'euros de recettes supplémentaires**.

C'est un chiffre minoré car la comptabilisation des dividendes pose des problèmes du fait de l'opacité des montages financiers.

Cela peut-être une très bonne solution, notamment pour couvrir des déficits importants temporaires, liés à des événements particuliers comme ce fut le cas avec la crise Covid. De manière plus générale, nous souhaitons que les dividendes disparaissent ou au moins soient réduits à peau de chagrin. Difficile donc de faire reposer de manière pérenne le financement sur les dividendes. On pourrait aboutir à une situation paradoxale où nous aurions besoin d'une hausse des dividendes pour équilibrer le système de retraites!

Les dividendes sont issus de la part de la valeur ajoutée qui ne va pas au travail. Logiquement, si nous parvenons à imposer au capital des créations d'emplois via les 32 heures, des hausses de salaires et une hausse de l'investissement, les profits et les dividendes seront fortement réduits. L'essentiel est d'agir en amont, au niveau du partage de la valeur ajoutée, plutôt que de taxer et corriger en aval.

5. Élargir l'assiette des revenus soumis à cotisations

Aujourd'hui, les employeurs multiplient les modes de rémunération alternatifs (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!

Augmenter l'assiette des revenus soumis à cotisations salariés et employeurs (intéressement, participation, épargne salariale, épargne retraite) rapporterait **3 milliards de cotisations retraites supplémentaires** et de 3 milliards de cotisations pour les autres branches, que l'on pourrait affecter aux retraites.

Il est aussi nécessaire de dé plafonner les cotisations pour les salaires au-dessus de 27 500 euros par mois (8 plafonds de la Sécurité sociale), ce qui générerait 1 milliard d'euros de cotisations supplémentaires.

6. Augmenter les salaires et le taux de cotisation retraite: l'axe central de notre stratégie de financement

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 (au moins en partie) du salaire brut. Notre objectif est d'augmenter le salaire socialisé des salariés.

7. Mobiliser les excédents de la Sécurité sociale pour les retraites

Des marges de manœuvre avec la Caisse d'amortissement de la dette sociale (Cades²)

La Cades aura remboursé la « dette sociale » en 2033. Elle aurait dû s'éteindre en 2024, avant un transfert de dette de 136 milliards d'euros liés à la crise Covid⁷. Les ressources qui sont accaparées par la Cades représentent environ 20 milliards d'euros par an. On pourrait ainsi transformer la Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et une part de la CSG en cotisations retraites, ce qui viendrait immédiatement abonder les caisses.

Des excédents à mobiliser pour les retraites

Contrairement à une idée répandue, la Sécurité sociale ne sera pas en déficit de 7 milliards d'euros en 2023, mais en excédent de 13 milliards d'euros une fois tenu compte du désendettement de 20 milliards d'euros. Même avec 12 milliards de déficit sur les retraites 2030, la Sécurité sociale prise dans son ensemble serait en excédent.

Si on tient compte des différentes mesures discutées dans cette note (augmentation de salaires, augmentation de l'emploi), ce sont des milliards d'euros d'excédents supplémentaires qui seront générés pour la Sécurité sociale, puisque les dépenses des autres branches de la Sécurité sociale ne dépendent pas du niveau des recettes. Ces excédents pourraient être utilement mobilisés pour nos retraites.

Le système de retraites est-il en danger ?

Nous avons fait la démonstration que ce n'était pas le cas. La réforme vise-t-elle à l'améliorer ? Au contraire, elle vise à financer d'autres cadeaux pour le capital, et ouvrir la voie à la capitalisation. Y a-t-il des alternatives ? La réponse est oui, et pas seulement pour assurer l'équilibre du système, mais aussi et surtout pour l'améliorer, pour permettre à toutes et tous de partir à 60 ans et avec une bonne pension. En la matière, pas « d'argent magique », mais des choix politiques : quelle répartition des richesses ? Quelles ressources pour le système de retraites et quel niveau de cotisations ? Nous avons montré que les leviers de financement étaient nombreux, que nos revendications en matière de retraites étaient crédibles et finançables. Ce sont désormais deux choix de société clairs qui s'affrontent.

L'augmentation du taux de cotisations a l'avantage de générer des recettes nouvelles immédiatement pour la retraite, sans que cela n'engendre aucune dépense supplémentaire pour le système.

À court terme, un déficit de 12 milliards peut être résorbé tout simplement avec une augmentation du taux de cotisations de 0,8 point :

- Pour un Smic actuel, ça représente 7 euros par mois de cotisations salariales et 7 euros de cotisations patronales (si partage à 50/50) ;
- Pour un Smic à 2 000 euros comme le revendique la CGT, cela représente 8,25 euros de cotisations salariales et 8,25 euros de cotisations employeurs ;
- Pour un salaire à 2 500 euros bruts, ça représente 10 euros par mois de cotisations salariales et 10 euros de cotisations patronales (si partage à 50/50).

À moyen terme, augmenter le taux de cotisations retraites (tout en augmentant les salaires) de 2 points de cotisations représente 30 milliards d'euros de recettes.

À retenir : un point de cotisation c'est 15 milliards d'euros de recettes, soit 10 euros par tranche de 1 000 euros de revenus bruts.

Sans hausse des cotisations, place à la capitalisation

D'ores et déjà la dégradation du système de retraite se traduit par un supplément d'effort pour nombre de salariés via la retraite par capitalisation. La baisse ou le maintien de la part des dépenses du système de retraites dans le PIB est donc un leurre. Les besoins sont criants en matière de retraites, et c'est le privé qui prendra le relais si la réforme passe.

L'hypocrisie du gouvernement est telle qu'il subventionne indirectement l'épargne retraite puisque les montants versés sur un plan d'épargne retraite sont déductible du revenu.

Ainsi, quelqu'un qui a un revenu fiscal de 40 000 euros annuel et qui verse 4 500 euros sur un plan épargne retraite voit son impôt sur le revenu diminué de 1 500 euros. Les économies réalisées sur le système de retraites sont donc en partie compensées par des dépenses fiscales !

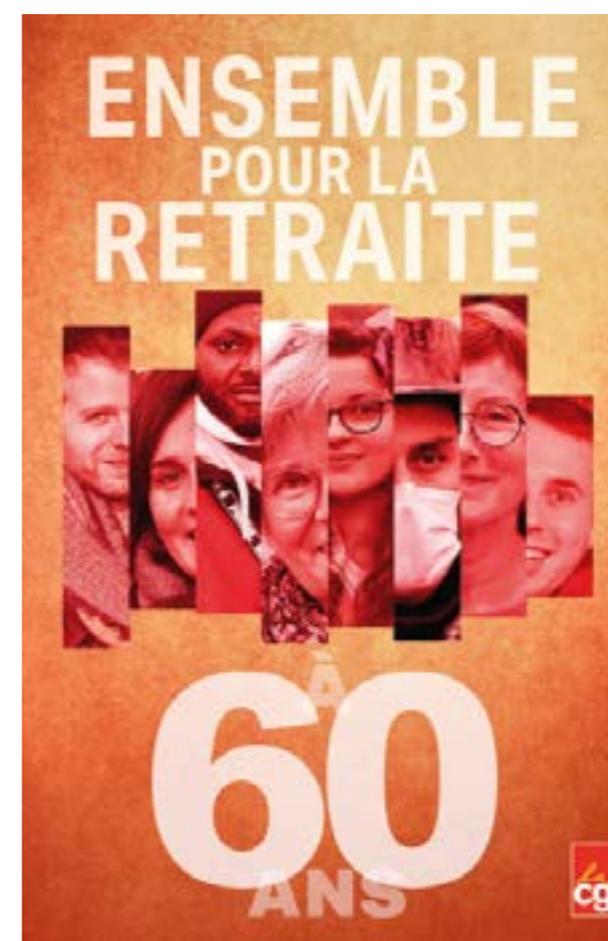
On aboutit à un système à deux vitesses entre celles et ceux qui peuvent épargner pour leur retraite et celles et ceux qui n'en ont pas les moyens. Cela montre que les Français sont prêts à cotiser davantage puisqu'ils y consacrent déjà des sommes importantes... via leur épargne ! Contre cette individualisation, la cotisation est ce qui permet de défendre un système collectif, juste et solidaire.

²/Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale, créée en 1996 et dont nous avons contesté la mise en place ; elle perçoit la CRDS et une partie de la CSG
³/ Voir : <https://analyses-propositions.cgt.fr/note-eco-que-faire-de-la-dette-covid-perspectives-revendicatives>

tableau récapitulatif

Mesures	Ce que ça rapporte
5 % d'augmentation de salaires pour le privé	9 milliards d'euros
5% d'augmentation de salaires du point d'indice	1,25 milliard d'euros
1 000 000 d'emplois supplémentaires (800 000 dans le privé, 200 000 dans le public), augmentation de cotisations	10 milliards d'euros de cotisations retraites
1 000 000 emplois supplémentaires, économies Unédic + État	10 milliards d'euros d'économies
Supprimer les exonérations de cotisations retraites	3 milliards pour la branche retraite 16 milliards pour l'État
Cotisations sur les dividendes à un taux de 28%	14 milliards d'euros
Supprimer toutes les exonérations de cotisations (hors-exonérations de cotisations retraites)	+ 60 milliards d'euros pour l'État
Soumettre l'épargne salariale à des cotisations sociales	6 milliards d'euros (3 retraites, 3 autres branches de la Sécu)
Augmentation du taux de cotisation de 2,5 points	Environ 30 milliards d'euros
Excédents Sécu 2022 (hors-branche retraites)	10 milliards d'euros
Total	160 milliards d'euros

Les enjeux de la retraite: retour sur l'histoire



S'il est un sujet qui irrigue le mouvement ouvrier sur le temps long, c'est bien celui des retraites – et les attaques récentes confirment qu'il est toujours d'une actualité brûlante. Bien qu'on retrouve des revendications sur les retraites dès le XVII^e 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 luttes 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...

D'après l'exposition réalisée par l'IHS-CGT



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 très tôt dans certaines entreprises, à la suite de luttes ou pour fidéliser le personnel, elles sont cependant assez rares. La plupart des caisses de retraite, 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.



1910

Compte tenu de la très grande faiblesse des pensions versées par les mutuelles, le principe d'une assurance sociale obligatoire s'impose progressivement en France. Ainsi, en 1910, la loi sur les retraites ouvrières et paysannes crée un système par capitalisation à cotisations obligatoires. L'âge de départ à la retraite est fixé à 65 ans alors même que seulement 8% de la population atteint cet âge. La CGT dénonce une « retraite pour les morts » et rejette le principe d'une cotisation obligatoire des salariés, réclamant un financement patronal et public.



1928

Face à l'échec de réforme de 1910, les conditions de retraites sont modifiées en 1928 et 1930. Le départ à la retraite est fixé à 60 ans, sous condition de 30 ans de cotisations, pour une pension correspondant théoriquement à 40% du salaire moyen. Si le système demeure par capitalisation, une plus grande liberté est donnée dans le choix des caisses: mutualistes, patronales et d'entreprises, syndicales, telle « Le Travail », piloté par la CGT. Si la CGT voit dans cette réforme un progrès, la CGTU, elle, s'y oppose, continuant de dénoncer le principe de la capitalisation et de la cotisation par les salariés.



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 ». À 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 cotisation, 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!



1953

Du 4 au 25 août 1953, la France connaît l'un des plus importants conflits sociaux de son histoire avec, à son apogée, près de 4 millions de grévistes. La volonté du gouvernement de reculer l'âge de la retraite des agents des services publics met le feu aux poudres. Aux « privilèges » dénoncés par les médias et les pouvoirs publics de l'époque, les fonctionnaires et agents des services publics opposent, à juste titre, la modicité de leurs rémunérations, très en retard sur celles du privé. Les plus actifs seront les agents des PTT qui mettent même en échec les tentatives de réquisition. À l'arrivée aucune des mesures du projet gouvernemental n'est appliquée et les fonctionnaires obtiennent même une revalorisation salariale marquant un peu plus la grande victoire obtenue par la lutte.



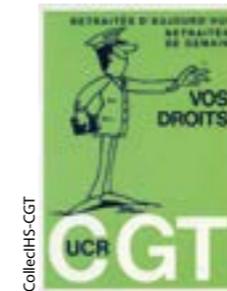
1965

Un certain nombre de régimes dits « spéciaux » – le terme « pionniers » apparaît plus approprié – comme celui des cheminots ou des mineurs, issus des luttes ouvrières et liés entre autres aux conditions de travail, subsistent après la création du régime général de retraite en 1945. Offrant des garanties supérieures au régime général, ils continuent à servir de référence et d'objectif à atteindre, et sont pour cela fréquemment attaqués par le patronat et les gouvernements successifs. Pour le mouvement ouvrier, l'objectif est en effet l'alignement du régime général sur les régimes spéciaux afin de les fusionner sur la base du mieux disant.



1968

En 1967, la Sécurité sociale est réformée par voie d'ordonnances. Celles-ci imposent la division du régime général en trois branches (santé, famille, 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.



1970

Au début des années 60, la question de l'organisation des retraités prend un relief particulier. En 1967, une résolution du 36^e Congrès national de la CGT « insiste pour que soit créée dans chaque syndicat, dans chaque union locale, une section de retraités. » L'heure est venue de se doter d'une structure capable d'impulser l'activité retraite. Le 9 mai 1969 va naître l'Union confédérale des retraités CGT. Le 23 juillet, une délégation de la CGT et de l'UCR remet à Robert Boulin, ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, un memorandum exposant l'appréciation de la CGT sur les retraites. Avec l'UCR, la CGT se forge ainsi un outil de mobilisation et de lutte des retraités!



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 salariés du secteur public de bénéficier d'une pension de retraite complète. S'ensuit un mouvement de grèves d'une ampleur exceptionnelle qui n'a rien de spontané comme on l'imagine parfois. Du côté syndical, les leçons du mouvement de 1986-1987 ont en effet 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 » triomphait sur le « chacun pour soi ».



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 sont de nouveaux de sortie. Face à ceux-ci, l'affirmation de la retraite à 60 ans est plus qu'actuelle: vivre plus longtemps pour profiter plus longtemps!



2023

Dans la continuité de tous les gouvernements depuis 2002, l'actuel a en projet une nouvelle attaque contre les retraites. Après avoir échoué à mettre en place un système par points du fait des mobilisations et de la crise sanitaire, c'est maintenant l'âge de départ qui est dans le viseur. La CGT continue, elle, de revendiquer une retraite à taux plein à 60 ans, cela s'inscrit dans le combat qu'elle mène pour réduire le temps de travail. Dans les mois et les années à venir, la CGT sera donc, forte de ses propositions, contre toute attaque consistant à réduire le droit à la retraite des travailleuses et des travailleurs.

Savoir s'adapter aujourd'hui, c'est le meilleur moyen d'être encore là demain.

La prévoyance, la santé, la retraite, le développement de l'épargne, la protection des proches, ce sont nos sujets, au quotidien, depuis plus de 100 ans. Au fil des années, nous avons développé une compétence particulière : la protection des personnes et de leurs proches tout au long de la vie.

Pour servir les intérêts de nos assurés dans la durée, nous nous adaptons à notre environnement et aux évolutions économiques, sociales, technologiques et réglementaires.

Ainsi, depuis plus de 100 ans, la santé de nos assurés est protégée ; leurs retraites sont versées ; leur patrimoine est renforcé.

Société de personnes, non cotée en bourse et dirigée par ses assurés, AG2R LA MONDIALE s'adapte sans cesse pour les accompagner sur le très long terme.



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Prévoyance
Santé
Épargne
Retraite