

# Propositions



## POUR UNE RETRAITE JUSTE ET PÉRENNE

**LES FAITS.** Le projet de réforme du gouvernement est en débat à l'Assemblée nationale depuis le 7 septembre, selon une procédure d'urgence.

**LE CONTEXTE.** Toutes les organisations syndicales considèrent qu'il est brutal, inefficace et dangereux pour les salariés de toutes les catégories et de toutes les générations.

**LA PERSPECTIVE.** Le calendrier imposé par le gouvernement vise à passer outre le rejet unanime que suscite la réforme et à éviter le débat de fond que la retraite demande.

**LES ALTERNATIVES.** La CGT formule des propositions qui conforteraient le droit de prendre sa retraite à 60 ans et pérenniserait, en l'améliorant, le système de retraite par répartition.

### Combattre un projet brutal et inefficace

1/ Le projet de réforme ne garantit pas l'avenir des régimes de retraite.

Il ne comporte aucune mesure d'augmentation des ressources, mais uniquement des mesures destinées à diminuer les dépenses. C'est un projet injuste qui comporte de graves reculs sociaux.

L'abaissement de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans en 1982, combinée à une amélioration de l'état de santé, a été la reconnaissance, pour la majorité des ouvriers et des employés, d'un droit à profiter d'une retraite en bonne santé, comme les autres catégories sociales. Leur espérance de vie à la retraite est en effet plus courte que celle des professions libérales ou des cadres supérieurs.

Les reculs les plus marqués concernent plus particulièrement les femmes, qui sont aujourd'hui 28 % à devoir travailler jusqu'à 65 ans pour avoir le taux plein. Avec un passage à 67 ans de l'âge permettant de bénéficier du taux plein, celles qui ne pourront pas poursuivre jusque-là subiront, du fait de l'application de la décote, une baisse de pension pou-

vant aller jusqu'à 25 %, alors que les retraites des femmes sont déjà inférieures de 30 % à celle des hommes.

Quant à l'augmentation de la durée de cotisation, si l'espérance de vie à 60 ans – l'indicateur le plus pertinent en matière de retraite – a augmenté de 2 ans pour les femmes et 2,5 ans pour les hommes, dans le même temps la durée de cotisation exigible est, elle, passée de 150 à 161 trimestres, soit 2,75 ans. Les gains d'espérance de vie ont donc déjà été totalement absorbés par l'augmentation de la durée de cotisation qui coïncide avec un allongement de la vie passée au travail.

### 2/ Le projet de réforme va appauvrir les retraités

Contrairement à ce qu'avait affirmé le président de la République, ce projet s'inscrit dans une perspective claire et nette de forte baisse des retraites, qu'il s'agisse des retraites à venir comme des retraites déjà liquidées. Rien n'est proposé en effet pour enrayer la chute provoquée par leur indexation sur les prix, chute estimée par le Conseil d'orientation des retraites (COR) à 25 % par rapport aux revenus d'activité dans les prochaines années.

### 3/ Le système de retraite français deviendrait le plus dur d'Europe

Avec le passage du départ à la retraite à 62 ans pour l'âge légal, à 67 ans pour l'âge ouvrant droit à une retraite à taux plein en seulement six années, la France aurait une des durées de cotisation les plus élevées d'Europe en même temps qu'un des niveaux de pension parmi les plus bas d'Europe par rapport aux salaires en activité, selon les calculs de l'OCDE. De plus, la France reste un des seuls pays, avec la Belgique

et l'Espagne, calé sur le seul indice des prix pour calculer la pension à la liquidation.

### 4/ Le projet ne reconnaît pas la pénibilité

Seuls les salariés affectés d'une incapacité permanente de travail d'au moins 20 % bénéficieraient d'une possibilité de départ à partir de 60 ans. En privilégiant, comme le lui demandent les employeurs, une approche complètement individuelle et médicalisée, le gouvernement reste dans le domaine de l'invalidité et ne répond en rien à la juste revendication des salariés de reconnaissance de la pénibilité pour vivre aussi longtemps sa retraite en bonne santé que les salariés dont les conditions de travail ne portent pas atteinte à leur santé. Les organisations syndicales ont proposé, en vain, de partir de critères objectifs pour la prise en compte de la pénibilité. Nul besoin d'avis médical pour reconnaître la pénibilité dès lors que l'on part des situations de travail : les contraintes physiques, posturales et articulaires, l'environnement chimique, les contraintes temporelles avec le travail de nuit, alterné, décalé, les cadences imposées sont connues pour avoir des effets nuisibles à la santé. Tout est fait pour limiter cette reconnaissance et dissuader les salariés d'obtenir droit à réparation.

### 5/ Le projet de réforme aligne tous les salariés vers le bas

Plus du tiers des articles du projet sont consacrés spécifiquement aux fonctionnaires, avec une visée d'alignement vers le bas. Elle apparaît nettement à travers la réforme du minimum garanti qui subirait des baisses pouvant aller jusqu'à 20 %. À noter que 23 % des pensions de fonctionnaires sont liquidées au minimum garanti, soit 35 000 personnes chaque année.

Autre aspect régressif : la suppression du départ anticipé pour les agents ayant 15 ans de services et trois enfants. Et dans les deux cas, les femmes sont les premières cibles.

### 6/ Le projet est lourd de menaces sur l'emploi

Près de la moitié des chômeurs âgés de plus de 55 ans sont toujours au chômage six mois après leur licenciement tandis que la proportion de chômeurs de longue durée augmente, constate l'Insee (voir page 20). Des chômeurs de longue durée qui ont du mal à conserver leurs compétences, voient progressivement leur expérience se déprécier et leurs chances d'embauche s'effriter. On voit mal comment le recul de l'âge légal de départ à la retraite favoriserait leur retour à l'emploi. Ce malgré l'aide à l'embauche prévue dans le projet.

Mais de plus, retarder de deux ans l'âge légal de départ à la retraite condamne les salariés les plus âgés à occuper plus longtemps un emploi que les plus jeunes attendent pour entrer dans le monde du travail.

## FINANCEMENTS

### Retraite et politique de l'emploi

La CGT considère qu'une politique dynamique de l'emploi est indispensable pour réduire le chômage et améliorer rapidement le financement de nos systèmes de protection sociale. Il s'agit notamment :

- ▶ d'investir dans la formation, la qualification, les salaires ;
- ▶ de créer un pôle financier public pour que l'argent aille à la production ;
- ▶ de favoriser le lien production/recherche sans verser à l'aveugle l'argent public dans un système de crédit impôt recherche coûteux et inefficace ;
- ▶ d'instaurer un droit suspensif des licenciements et d'étendre les prérogatives des représentants du personnel dans les conseils d'administration ;
- ▶ de contrôler et conditionner les aides publiques aux entreprises à la politique d'emploi et de salaires ;
- ▶ de remettre à plat les exonérations de cotisations sociales patronales ;
- ▶ d'abroger la loi Tapa (travail, emploi, pouvoir d'achat) sur les heures supplémentaires.



Autant de raisons de combattre jusqu'au bout le projet de réforme.

## Des propositions pour une retraite juste et pérenne

La CGT affirme son attachement au régime de retraite par répartition et sa détermination à le soutenir et le consolider. L'avenir des retraites est bien un enjeu de société mais la réforme que cherche à imposer le gouvernement, qui privilégie une approche comptable et une vision à court terme, ne prend pas en compte cette dimension.

Les propositions que formule la CGT et qu'elle a mises en débat auprès des salariés, qu'elle a avancées aussi, en vain, auprès du gouvernement et qu'elle porte aujourd'hui auprès des parlementaires (députés, sénateurs) visent à ce que chaque retraité, actuel ou futur, puisse disposer, dès l'âge de 60 ans, d'un revenu convenable, en dégageant les financements nécessaires.

### 1/ Garantir la possibilité de prendre sa retraite dès 60 ans

Comment améliorer les modalités d'acquisition des droits pour offrir de bonnes retraites aux futures générations de retraités ? Compte tenu de l'entrée plus tardive dans la vie active, des difficultés des jeunes à trouver un premier emploi et des aléas de carrière plus nombreux aujourd'hui qu'hier, la concrétisation de cet objectif exige de nouvelles modalités d'acquisition des droits à la retraite qui doivent

prendre en compte les années d'études et les périodes de précarité subies. La durée de cotisation exigée pour percevoir le taux plein de pension doit tenir compte :

- de la réalité des durées d'activité professionnelle (actuellement celle-ci se situe en moyenne autour de 36 ans);
- des périodes d'études après 18 ans, celles-ci doivent être validées par une cotisation forfaitaire (comme pour l'Assurance maladie);
- des périodes de première recherche d'emploi.

Ceci doit permettre à la grande majorité des salariés, du public comme du privé, d'obtenir une retraite à taux plein à 60 ans.

### 2/ Des pensions d'au moins 75% du revenu net d'activité pour une carrière complète

➤ Pour y parvenir, il faut revenir, pour le régime général, à un mode de calcul sur les dix meilleures années pour le salaire de référence au lieu des vingt-cinq meilleures années aujourd'hui et à une indexation de la pension sur la base de l'évolution du salaire moyen et non des prix. Cela permettrait un relèvement des pensions de 20%.

➤ L'ensemble des rémunérations (toutes les primes, l'intéressement, la participation...) doit être soumis à cotisation et constituer des droits pour la retraite;

➤ Les périodes d'arrêts de travail pour maternité, accident de travail et maladie professionnelle doivent être considérées comme périodes travaillées avec la prise en compte du salaire qui aurait dû être versé;

► La pension de réversion doit elle aussi s'établir à 75 % de la ou des pensions du conjoint décédé sans condition d'âge;

► La revalorisation des pensions doit se faire sur la même base que l'évolution des salaires. Cela permet d'assurer la solidarité intergénérationnelle en faisant profiter les retraités autant que les actifs, des gains de productivité et des fruits de la croissance. C'est aussi le seul moyen d'empêcher un décrochage du niveau de vie des retraités.

La CGT propose par ailleurs que le revenu de retraite ne soit pas inférieur au Smic net pour une carrière complète.

### 3/ Justice et réduction des inégalités

Il faut réduire les inégalités en assurant, dans tous les régimes, la possibilité de départs anticipés en fonction de la durée d'exposition à la pénibilité. Les salariés ayant effectué des travaux pénibles voient leur espérance de vie sérieusement diminuée. On ne peut admettre qu'un ouvrier n'ait que 9 ans d'espérance de vie à la retraite en bonne santé, soit la moitié moins qu'un cadre supérieur.

Il faut également prendre en compte les conséquences de la précarité des carrières, de l'intégration tardive des jeunes dans un véritable emploi, de périodes longues de chômage non indemnisées, du temps partiel forcé pour les femmes...

De même les droits familiaux et conjugaux doivent être revus afin de ne pas perpétuer, lors de la retraite, les inégalités criantes concernant, en particulier, les femmes ayant eu des enfants.

### 4/ Assurer le financement des retraites

Ces droits et garanties appellent des mesures précises pour les financer. Nous évaluons à six points de PIB (Produit intérieur brut) le niveau des ressources supplémentaires nécessaires. Pour porter progressivement de 12 % à 18 % la part des richesses créées consacrée au financement des retraites, la CGT formule des propositions (voir également page 62).

#### ► Faire contribuer tous les revenus

Pour assurer des moyens de financement à la hauteur des besoins, il faut mettre à contribution tous les revenus notamment l'intéressement, la participation, les stock-options. Manque à gagner pour la protection sociale: quelque 10 milliards d'euros, estime la Cour des comptes.

Les employeurs bénéficient par ailleurs de plus de 32 milliards d'exonérations de cotisations sociales.

La CGT revendique de plus que les revenus financiers des entreprises dont la part dans la constitution des profits ne cesse d'augmenter soient soumis à contribution: 20 milliards d'euros de recettes peuvent être collectés rapidement à ce titre.

#### ► Une autre politique de l'emploi

Le financement des retraites, et de la protection sociale en général, est très dépendant du

niveau de l'emploi. Un million d'emplois en plus, c'est 5 milliards de cotisations supplémentaires pour les retraites. Le recul de l'emploi industriel depuis 15 ans coûte près de 10 milliards d'euros aux régimes de retraite chaque année. Les seules pertes d'emploi de l'année 2009 pèsent pour 1 milliard d'euros sur les régimes de retraites.

Le taux d'activité des moins de 30 ans et des plus de 50 ans est particulièrement faible en France. C'est donc la politique économique d'ensemble qui doit être remise en cause, pas pour « libérer la croissance » comme l'affirme le gouvernement, mais par l'accroissement qu'il refuse du pouvoir d'achat des salariés et par l'investissement de l'État qui subit des réductions drastiques et par celui des entreprises qui reste à la traîne.

La situation appelle une politique de l'emploi d'une tout autre dimension que les « mesurées » relatives à l'emploi des seniors. Il est indispensable d'instaurer des dispositifs efficaces dissuadant les entreprises de poursuivre une politique qui se limite à employer les 30-50 ans.

#### ► Augmenter et moduler les cotisations patronales

La CGT propose de compléter ces mesures par une réforme des cotisations patronales qui pourraient être modulées en fonction, notamment, des politiques d'emploi des entreprises. Elle propose également d'augmenter les cotisations patronales, de remettre à plat l'ensemble des exonérations (30 milliards d'euros en 2009). Enfin, il peut être envisagé, si nécessaire, une augmentation des cotisations salariées.

### 5/ Bâtir une maison commune des régimes de retraites

Pour parvenir à la réalisation, dans chacun des régimes, des propositions formulées ci-dessus, la CGT propose l'édification d'une Maison commune des régimes de retraites. Elle aurait pour rôle de solidariser l'ensemble des régimes de salariés au lieu de les opposer, afin de promouvoir, dans chacun d'eux, un socle commun de droits et de garanties.

Le mode de gouvernance des régimes de retraite est une raison majeure du recul de la confiance des salariés. Aujourd'hui le gouvernement et le Medef n'en font qu'à leur tête. Le gouvernement s'efforce d'imposer le dogme de la réduction des dépenses publiques, et le patronat défend, de manière quasi-obsessionnelle, la réduction du « coût du travail ».

Ces politiques concourent à la baisse des ressources affectées à la protection sociale. Pour sortir de cette logique régressive, la CGT propose que cette Maison commune des retraites soit pilotée par des représentants des salariés, élus par ces derniers. Ce ne serait que revenir au principe originel de la sécurité sociale, combattu dès la première heure, par le patronat de l'époque. ☛