



Les salariés du privé comme du secteur public s'interrogent sur :

- leurs droits à la retraite ?
- l'âge auquel ils pourront la prendre ?
- le niveau de vie qu'ils auront alors ?...

Tout cela va à nouveau se jouer lors du rendez-vous « Retraite du printemps 2008 ». Avant l'été, le gouvernement présentera une nouvelle loi au Parlement risquant d'amputer les droits à retraite.

La CGT réclame l'ouverture de réelles négociations.

**La CGT avance des propositions
qu'elle soumet à la discussion.**



**CONSTRUIRE ENSEMBLE, AGIR ENSEMBLE
POUR VIVRE LA RETRAITE**



La logique infernale des réformes de 1993 et 2003

La France est l'un des pays européens où les mesures les plus néfastes ont été prises en matière de retraite.

- ▶ Près de 42 ans de cotisations exigées pour toucher une retraite à taux plein en 2020. Si plusieurs pays d'Europe affichent des objectifs similaires ou supérieurs, **c'est en maintenant des mécanismes favorables de départ anticipé.**
- ▶ Une dégradation du rendement des pensions complémentaires (Agirc - Arrco) sans précédent. Pour une même somme versée, la valeur de la pension servie a baissé de 25 % en dix ans à l'Agirc et de 20 % à l'Arrco.
- ▶ Une indexation des pensions sur les seuls prix et non sur l'évolution du salaire moyen entraîne qu'au bout de quinze ans de retraite, le pensionné perd 20 % de pouvoir d'achat par rapport aux actifs. De même, le salarié en activité perd également beaucoup avec cette indexation et à la Cnav, la pension ne représente plus que 43 % au lieu de 50 % du salaire.

C'est vrai que dans tous les pays européens, des mesures ont été prises pour équilibrer les régimes de retraite à l'horizon 2030-2050.

Mais...

- C'est la France qui est allée le plus loin dans les sacrifices demandés aux salariés comme le montre une étude de l'Ocde.
- **Aucun effort supplémentaire n'a été demandé aux entreprises depuis plus de vingt ans pour payer les retraites à leurs anciens salariés.**



Veut-on tuer le système solidaire par répartition ?



Le gouvernement comme le patronat justifient l'amputation du montant des retraites en disant « qu'il ne faut pas laisser une charge trop importante aux générations futures ».

L'argument est complètement hypocrite.

Dans les faits, on annonce une baisse drastique du niveau des retraites à l'horizon 2030-2040, créant ainsi les conditions pour que les jeunes d'aujourd'hui ne puissent prendre leur retraite qu'à 67, 70 ans ou plus.

On leur dit donc qu'ils n'auront qu'une petite retraite mais qu'ils devront continuer à cotiser pour leurs aînés. Peut-on croire à la pérennité d'un pacte intergénérationnel sur cette base ?

C'est en fait pousser les nouvelles générations à se précipiter sur des systèmes de retraite alternatifs, largement illusoire comme la capitalisation.

La CGT, avec l'Unef et la Joc, a tenu une importante initiative le 15 février 2008 pour démonter cette argumentation et montrer tout l'intérêt que jeunes, étudiants, apprentis ont de défendre un système par répartition qui réponde à leurs attentes.

Ces trois organisations ont décidé de soutenir ensemble la revendication d'intégrer dans les périodes cotisées :

- ***les périodes d'étude après 18 ans,***
- ***les périodes d'apprentissage et de stage,***
- ***les périodes de recherche d'un premier emploi.***

La CGT s'est engagée à consulter l'Unef et la Joc à chaque étape des négociations et de l'action.





Garantir un bon niveau de retraite

Il y a trente ans, 1 retraité sur 4 vivait au-dessous du seuil de pauvreté. L'amélioration du système de retraite jusqu'au milieu des années 80 a permis de diviser ce chiffre par 5 en trois décennies. Mais il risque à nouveau d'augmenter fortement au cours des trente prochaines années.

Les premières victimes seront les femmes maintenues sur des emplois faiblement rémunérés, contraintes au temps partiel, victimes d'interruptions de carrière. Mais seront aussi touchés les hommes sur des emplois faiblement qualifiés, précaires...

La CGT pose trois exigences :

1. Dans le public, comme dans le privé, le taux de remplacement du salaire net par la pension nette ne devra pas être inférieur à 75 %.

Cela doit s'appliquer pour tous les salariés ayant une carrière complète (voir ci-après) qu'il soit mono ou multi-pensionné.

2. Pour une « carrière complète », pas de retraite inférieure au montant du Smic net.

Ce serait une simple mesure de justice sociale pour des millions de salariés qui ont fait toute leur carrière au Smic.

3. Retour à l'indexation sur les salaires des droits à retraite en cours d'acquisition dans le secteur privé et des pensions liquidées pour les retraités du public comme du privé.

Le gouvernement trompe les salariés et les retraités en disant qu'il garantit le pouvoir d'achat des retraités en l'indexant sur les prix :

- à la liquidation, un salarié aura perdu 1/5 de sa pension par rapport au salaire d'activité ;
- au bout de quinze ans de retraite, il aura à nouveau perdu 1/5 de sa retraite par rapport à l'évolution du salaire des actifs.





Assurer un droit à la retraite à 60 ans

Les salariés sont attachés au droit à la retraite à 60 ans. C'est une exigence légitime au bout d'une vie de travail.

- ▶ Madame Parisot, Présidente du Medef, veut reculer cet âge à 62 ou même 63 ans, prétextant l'allongement de l'espérance de vie.

La représentante des patrons feint d'oublier l'incroyable progression de la productivité ces cinquante dernières années qui permet d'envisager une retraite plus longue !

- ▶ Le gouvernement feint de ne pas toucher à l'âge de 60 ans, mais allonge sans cesse la durée de cotisation exigée pour toucher une retraite à taux plein.

1993 Décision de passer à 160 trimestres (quarante ans) pour les salariés du privé.

2003. Même décision pour les fonctionnaires. Passage pour tous à 164 trimestres en 2012.

Passage à plus de 167 trimestres en 2020 pour tous.

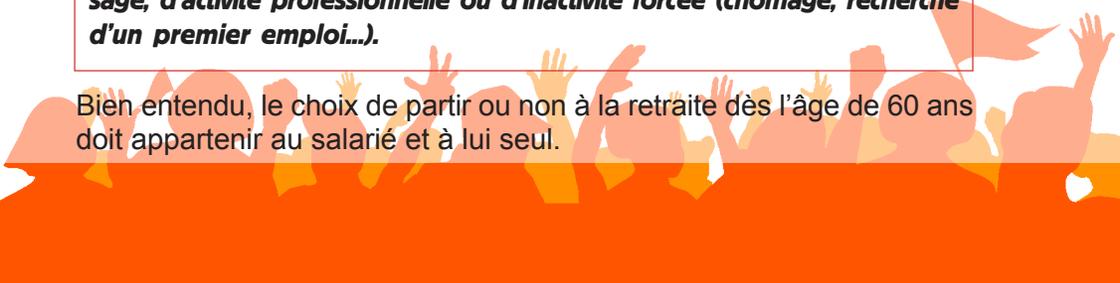
2007. Alignement des régimes spéciaux sur la durée de cotisation générale.

Dans les faits, cette exigence sans cesse accrue ne permettra plus aux salariés d'exercer leur droit au départ à 60 ans.

Ce que réclame la CGT

La reconnaissance d'une « carrière complète » à 60 ans en intégrant entre 18 et 60 ans toutes les périodes d'études, de formation, d'apprentissage, d'activité professionnelle ou d'inactivité forcée (chômage, recherche d'un premier emploi...).

Bien entendu, le choix de partir ou non à la retraite dès l'âge de 60 ans doit appartenir au salarié et à lui seul.





J'veux l'égalité et la solidarité pour ma retraite

Les gouvernements successifs ont mis en avant le principe d'égalité pour justifier leurs réformes régressives. Mais ils ont laissé de côté les inégalités les plus criantes.

- ▶ **La reconnaissance des travaux pénibles, dangereux et astreignants par un départ anticipé à la retraite**, était réclamée par la CGT depuis de longues années. Elle était prévue dans l'article 12 de la loi d'août 2003. Elle n'est toujours pas effective.

Des milliers de salariés continuent chaque année à mourir prématurément du fait de leurs conditions de travail. L'espérance de vie à 60 ans d'un ouvrier non qualifié est de sept ans inférieure à celle d'un cadre supérieur.

La Cgt exige la mise en place d'un dispositif immédiat permettant de mettre fin à cette inégalité insupportable et de réduire ensuite la pénibilité pour les salariés les plus jeunes.

- ▶ **Le rééquilibrage de la compensation entre les régimes de retraite.**

Les gouvernements ont, au fil des réformes, organisé des transferts financiers entre régimes. Chaque salarié du régime général paie en moyenne 300 € par an à ce titre. Les agents publics 800 €. 2/3 de ces sommes vont aux régimes de retraite des non salariés (exploitants agricoles, commerçants, artisans).

La CGT n'est pas contre le principe d'une « compensation démographique » au profit des régimes en situation défavorable qu'ils soient salariés ou non salariés, cela permet, au travers d'une solidarité, de sécuriser encore plus la retraite par répartition. Mais elle ne l'admet que si les plus favorisés dans les professions bénéficiaires, font des efforts proportionnels à leurs ressources.





Les illusions de « l'épargne - retraite »

Gouvernement et patronat incitent les salariés à recourir à l'épargne individuelle pour compenser les baisses prévues des retraites. Avantages fiscaux, abondements des entreprises, tout est bon pour favoriser le recours à ces produits d'épargne. Banques et compagnies d'assurances cherchent à tout prix à placer ces produits semant de graves illusions sur ce qui reviendra au salarié le jour de sa retraite.

Les trois failles de ces produits :

1. des coûts de gestion beaucoup trop élevés. Ceux-ci sont 2 à 3 fois plus importants que les frais de gestion du système par répartition.

Ils viennent s'imputer sur le montant des rentes futures.

2. aucun gestionnaire ne garantit le montant de la rente future. La seule chose que connaît l'épargnant, c'est le montant de sa cotisation. Le niveau de la rente, lui, dépend des fluctuations des marchés financiers et de l'habileté du gestionnaire.

3. le niveau attendu de la future rente est surestimé. Et pourtant, d'après un calcul de la fédération des Sociétés d'Assurances, un salarié devrait placer depuis l'âge de trente ans, l'équivalent d'un mois de salaire tous les ans pour escompter au mieux une augmentation de 15 % du niveau de ses revenus à la retraite !

C'est ce système « d'épargne-retraite » mis en place en Grande-Bretagne par Margaret Thatcher qui a fait faillite.

« Seul 1 travailleur britannique sur 4 peut espérer disposer d'une retraite convenable ».

Étude de J.. Morgan-Fleming, « L'état du système britannique de pension », 2003.





Un autre financement pour que vive la retraite !

Le « trou de la Sécurité sociale » n'est pas une fatalité. Depuis vingt ans, gouvernements et patronat ont refusé de donner des moyens complémentaires à la protection sociale et notamment aux systèmes de retraite.

Chacun sait bien que la clé du financement est dans le développement de l'emploi. 4 millions d'emplois supplémentaires apporteraient la moitié des besoins de financement nécessaire pour la retraite via les cotisations, c'est à peu près le nombre de salariés disponibles aujourd'hui pour un vrai emploi.

Une priorité doit être accordée à l'emploi des jeunes et des seniors. 6 salariés sur 10 ne sont déjà plus en activité lorsqu'ils liquident leurs droits à la retraite. La priorité n'est pas le cumul emploi - retraite, mais l'intégration dans l'emploi avant 60 ans.

La CGT fait, d'autre part, cinq propositions pour apporter les ressources complémentaires :

1. Tous les éléments de rémunérations complémentaires doivent être soumis désormais à cotisation pour la retraite.
2. Une contribution sur les revenus financiers des entreprises serait instaurée.
3. La contribution des entreprises serait modulée afin de pénaliser les entreprises qui licencient et recourent à une main-d'œuvre précaire.
4. Le Fonds de réserve pour les retraites se verrait dotée d'une ressource pérenne à hauteur des besoins, prélevée sur les dividendes versés par les entreprises.
5. Au bout du compte, les salariés pourraient consentir une hausse de leurs cotisations pour permettre l'équilibre des régimes et sécuriser le droit à la retraite pour tous.