

Le président de la République a inscrit, dans son programme électoral, l'objectif d'une réforme complète du système de retraite français : « Nous créerons un système universel de retraites où un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé. »

Derrière cette affirmation fièrement drapée d'égalitarisme se cachent des intentions autrement pernicieuses : une baisse des dépenses publiques, des prélèvements obligatoires et l'augmentation du nombre des demandeurs d'emplois pour accentuer la concurrence entre les salarié.e.s afin de diminuer les salaires. Ces réformes baisseraient le niveau des pensions, mais entraîneraient aussi le remplacement de la solidarité au sein des régimes par des mesures d'assistance par la puissance publique réduites à minima.

Ce document d'information a pour vocation de présenter le fonctionnement des régimes de retraites et de faire connaître les propositions de la C.G.T.

Ma retraite ou mes retraites ?

Dans le secteur public il y a plusieurs statuts. Dans le secteur privé, on cotise à plusieurs caisses de retraites :

		Caisse de retraite	Complémentaire
S E C T E U R P U B L I C	Fonctionnaires (territoriaux et hospitaliers)	CNRACL (Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales)	
	Contractuel.le.s de droit public	CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse)	IRCANTEC (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques)
	Médecins hospitaliers	CNAV	IRCANTEC
	Si hospitaliers et activité libérale	CNAV + CARMF (Caisse Autonome de Retraite des Médecins de France)	IRCANTEC + ASV (Allocation Supplémentaire Vieillesse)
Salarié.e.s du Secteur privé		CNAV	ARRCO/AGIRC

CNAV = Régime Général des retraites = 70% des salarié.e.s.

RAFP = Régime de la retraite additionnelle de la Fonction publique : Les fonctionnaires ne cotisent pour leur retraite de base que sur leur salaire indiciaire, à la différence du régime général. Ils n'ont pas de réelle retraite sur leurs primes, qui n'entrent pas dans le calcul de leur retraite de base. Plutôt que de remettre les choses à plat, en intégrant les primes dans les salaires, la réforme Fillon des retraites de 2003 a créé le RAFP qui permet d'obtenir une pension sur les primes cotisées.

Financement des retraites

► Une cotisation par répartition partagée

Dans la répartition, la cotisation est partagée entre le salarié et son employeur :

- La cotisation salariale est déduite du salaire brut, et le salarié ne touche que son salaire net. On dit que la cotisation, qui paie les retraites actuelles et me permettra de toucher une retraite future, est un salaire socialisé (ou mutualisé).
- La cotisation patronale n'est pas déduite du salaire brut. Elle s'y ajoute. Elle est à la charge de l'employeur. Le patronat s'agite beaucoup pour tenter de réduire ou supprimer sa participation et nous amener à la capitalisation qui ferait la joie des banques et des assurances.

► Le régime général et celui de la CNRACL sont des régimes par répartition à prestations définies, c'est à dire que le régime de retraite s'engage à verser un certain montant de pension qui est défini à l'avance. La durée de cotisation nécessaire pour les obtenir a été allongée à plusieurs reprises ces dernières années, réforme après réforme, au nom d'une garantie d'équilibre du système. Ils fonctionnent selon un Taux de remplacement : taux entre le dernier salaire d'activité et la pension de retraite.

► **ARRCO/AGIRC et IRCANTEC sont des régimes à cotisation définie** : Le régime s'engage sur le montant des cotisations versées mais pas sur la pension qui en résulte. Autrement dit, il assure une enveloppe finale pour l'ensemble des pensions à verser mais il ne fixe pas de prestation individuelle en pourcentage des revenus précédents. Les cotisations définies reviennent à fixer une fois pour toutes le niveau des dépenses. En cas de crise économique ou d'une génération plus nombreuse, ce sont les pensions qui vont baisser ou les assuré.e.s qui devront partir plus tard pour avoir une pension équivalente, car l'enveloppe pour les retraites, elle, ne bougera pas. Ils fonctionnent selon un Taux de rendement : Rapport entre les prestations reçues tout au long d'une retraite et l'ensemble des contributions versées durant la vie active.

L'exemple de la CNRACL :

La CNRACL est un régime qui fonctionne suivant le principe de la répartition solidaire, à prestations définies, c'est à dire que les cotisations des personnels en activité et les contributions des employeurs assurent le paiement des pensions des agent.e.s retraité.e.s. Depuis 2020, la caisse est en déficit alors que le rapport démographique est toujours positif en 2020 (1.54 actifs.v.es pour un.e retraité.e) : recours accru aux contractuel.le.s, blocage de la valeur du point d'indice, augmentation exponentielle des primes non prises en compte dans le calcul de la retraite et des cotisations : les raisons de ce déficit sont la conséquence de décisions politiques.

► Pourquoi défendre le régime CNRACL ?

Défendre le régime spécial de retraite de la CNRACL fait partie de la lutte contre la régression néolibérale qui, prétendant agir au nom de l'égalité, vise en réalité un alignement vers le bas et au final la destruction de tout ce qui peut ressembler à un droit social. Historiquement, les régimes spéciaux ont fait figure de modèles, servant de point d'appui tant pour conquérir la reconnaissance d'un droit à la retraite que pour obtenir la mise en place d'une couverture vieillesse généralisée à l'ensemble des actifs, à la Libération, puis son amélioration dans les années 1960-1970. Pionniers, créés pour certains dès le XVIII^e siècle (Invalides de la marine, Opéra de Paris), particuliers à certains statuts (fonctionnaires) ou branches d'activité (chemins de fer, mines, industries électriques et gazières), ce sont des régimes par répartition, ils garantissent souvent un taux de remplacement élevé pour une carrière complète et sont adaptés à certaines spécificités. Par exemple, si on utilisait les 6 derniers mois pour calculer les pensions des salarié.e.s du privé, les conséquences seraient catastrophiques pour beaucoup d'entre eux. Les salaires les plus élevés ne sont pas ceux des dernières années pour beaucoup, d'autant plus qu'une forte proportion est en dehors de l'emploi pendant les années qui précèdent la retraite. C'est pourquoi la référence du privé est «les meilleures années» et non «les dernières années». D'ailleurs, pour baisser les retraites du privé, la référence est passée des 10 aux 25 meilleures années. Le calcul sur les 6 derniers mois dans le public est l'équivalent du calcul sur les 10 meilleures années.

Ce sont aussi des régimes où, pour des raisons de sécurité (contrôle aérien, conduite de train), ou du fait de leurs sujétions particulières (dangerosité, horaires décalés), l'âge d'ouverture des droits peut être plus précoce. Ce dispositif est toutefois de plus en plus contrecarré par l'augmentation du nombre de trimestres requis et la mise en place de la décote.

► *Qualifier de privilèges des régimes qui, grâce à leurs spécificités, contribuent mieux que les autres à compenser les inégalités face au travail et à donner un niveau de vie décent à leurs retraité.e.s, c'est chercher à diviser les travailleurs pour masquer la régression sociale que provoquerait pour tou.te.s, y compris celles et ceux qui n'en relèvent pas, la suppression de ces régimes.*

► *Le Conseil d'Orientation des Retraites calcule que le taux de remplacement (rapport entre le total des retraites et la dernière rémunération d'activité) est de 73,8 % dans le secteur privé et de 72,1 % dans le secteur public. A niveau égal de qualification, les montants de retraites sont du même ordre.*



Durée des cotisations et ouverture des droits

L'âge légal est celui à partir duquel vous avez le droit de prendre votre retraite. Il est actuellement fixé à **62 ans**. Dans la Fonction publique hospitalière (FPH) les catégories actives peuvent partir à 57 ans, et 62 ans à taux plein (sans décote).

La durée de cotisation ou durée d'assurance comprend les périodes d'activité professionnelle, certaines périodes d'interruption d'activité, les trimestres de majoration d'assurance accordés en fonction de certaines

situations et les trimestres rachetés. La durée d'assurance permet de fixer le taux de la pension et de déterminer si le montant de la pension fait l'objet, ou non, d'une réduction (appelée décote).

→ **Pour une retraite à taux plein (c'est-à-dire sans décote), vous devez remplir l'une des 2 conditions suivantes :**

► *Vous justifiez d'un nombre de trimestres d'assurance retraite déterminé. Tous les trimestres acquis auprès des différents régimes de retraite obligatoires (dans la fonction publique et le secteur privé) sont pris en compte.*

► *Vous avez atteint un âge déterminé (62 ans pour la catégorie active dans la fonction publique ou 67 ans pour les autres) qui vous donne automatiquement droit à une retraite à taux plein, quel que soit votre nombre de trimestres d'assurance retraite.*

ATTENTION : Une retraite à taux plein sans décote ne vous garantit pas forcément un taux de remplacement de 75 %, c'est à dire une pension complète, que vous n'obtiendrez que si vous avez la totalité des 172 trimestres cotisés.

► Calcul de La pension

► **CNAV :** Pour 172 Trimestres cotisés (Taux plein), c'est 50% de la rémunération brute des 25 meilleures années.

► **AGIRC-ARRCO :** Au moment de partir à la retraite, vos points accumulés sont convertis en euros, en les multipliant par la valeur du point fixée chaque année. **Montant annuel brut retraite complémentaire (Taux plein) = nombre de points acquis x valeur du point.**

► **IRCANTEC :** La période de versement est fonction du nombre de point acquis. Des points gratuits supplémentaires peuvent être acquis (maladie ou accident du travail, situation d'invalidité, service militaire, maternité ou paternité) ou majorés (plus de 3 enfants). **Montant de l'allocation (Taux plein) = nombre total de points acquis x valeur du point au moment du calcul de la retraite.**

► **Les polycotisants :** Dans le calcul de la décote, tous les trimestres cotisés sont pris en compte quelle que soit la caisse. Le montant de la pension de retraite sera égal à l'addition des différentes pensions des régimes auxquels vous avez été affilié.e et les règles de calcul de chaque pension dépendent des régimes d'affiliation.

► **CNRACL** : Le calcul de la retraite CNRACL (Taux plein) est basé sur la formule suivante : *Nombre de trimestres de services et bonifications x (75 % / nombre de trimestres permettant d'avoir une pension à taux plein) x Traitement indiciaire (6 derniers mois).*

► **Le régime de la retraite supplémentaire de la Fonction publique (RAFP)** : Les cotisations sur les primes sont transformées en points, dont la valeur est calculée chaque année et dont le nombre déterminera un montant de pension.

► A retenir : des règles différentes

► Mes droits à la retraite de la sécu sont calculés suivant le nombre de trimestres que j'ai validé.

► Mes droits à la retraite complémentaire sont calculés suivant le nombre de points que j'ai acquis.

Pourquoi la CGT demande t-elle la retraite à 60 ans ?

- Parce que c'est ce que veut une majorité de français.
- Parce qu'il y a une intensification du travail. Dans un contexte de diffusion des nouvelles technologies de l'information et des communications, le travail devient plus complexe et plus intense, ce qui entraîne une dégradation des conditions de travail, confirmée par les enquêtes européennes (Greenan et al., 2013). L'économie française est particulièrement concernée du fait d'un niveau très élevé de productivité horaire, synonyme d'une forte intensité du travail. (Yannick L'Horty, Professeur des universités, Paris-Est Marne-le-Vallée).
- Parce que le gain d'espérance de vie stagne. Le gain d'espérance de vie a diminué avec le recul de l'âge de la retraite avec une prolongation de l'exposition aux risques professionnels. L'espérance de vie en bonne santé stagne autour de 64-65 ans.
- Enfin, mauvais impact sur la précarisation des seniors : lors du recul de l'âge de la retraite à 62 ans, les seniors sans emplois et en précarité ont vu cette période s'allonger et particulièrement chez les ouvrier.e.s et les employé.e.s.

Les mesures de ces dernières années sont majoritairement défavorables aux femmes : exemples des carrières longues où les congés parentaux ne sont pas pris en compte, ni les périodes de temps partiels, congés maternité limités à 4 trimestres...

La retraite par points présentée par Macron lors de son premier mandat, et pour le moment abandonnée, était également très défavorable aux femmes.

Revendications de la CGT

► Les enjeux :

Le projet gouvernemental est de bloquer les dépenses pour les retraites sous la barre des 14% du Produit Intérieur Brut (PIB).

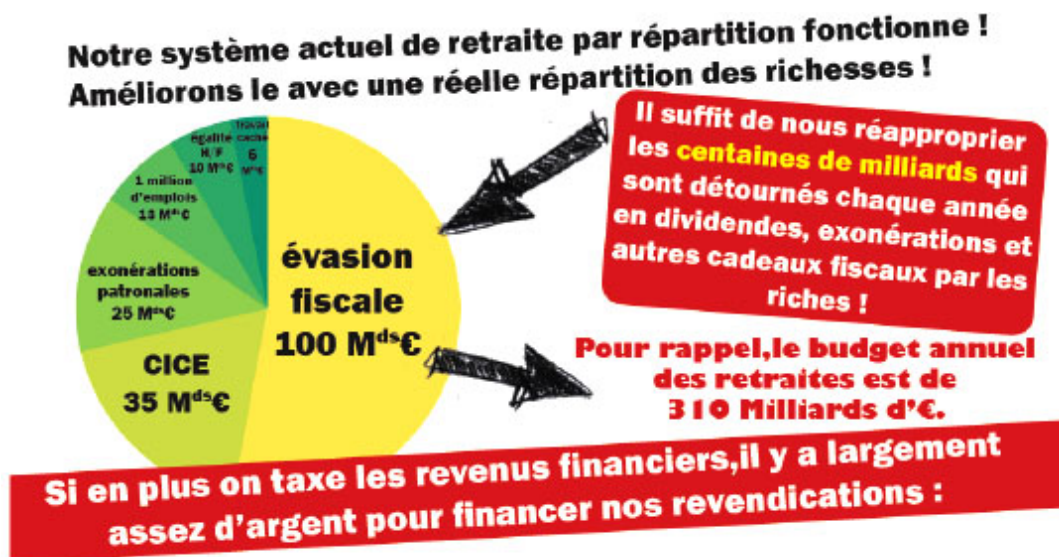
► *Diminuer la part des retraites dans la richesse produite alors que le nombre de retraité.e.s va augmenter sans faire de perdant ? Ou plutôt inciter les salarié.e.s à recourir aux fonds de pension pour maintenir leur niveau de retraite?*

► *Le gouvernement a-t-il prévu une augmentation miraculeuse du ratio actifs/retraités? Non, et le projet gouvernemental c'est bien la diminution des pensions et le recul de l'âge de départ à la retraite.*

► Retraites : un déficit construit de toutes pièces

Le scénario retenu par le gouvernement est de 12 milliards de « déficit » en 2025 = 4% des dépenses du système (325 milliards €)

- Cela correspond à une augmentation de 0.8 points de cotisation en 5 ans
- Cela correspond à une cotisation sur les dividendes avec un taux à 28% (c'est-à-dire le taux de cotisations retraites sur les salaires)
- Le système de retraites dans son ensemble dispose de 150 milliards € de réserves.



Quelles propositions ?

Nous proposons un autre projet, financé, crédible, assis sur la cotisation sociale : rappelons que 57% des ménages sont non-imposables sur le revenu du fait d'un salaire trop faible, alors que 100% des travailleuses paient des cotisations sociales.

- **Départ à la retraite à 60 ans pour tout.e.s (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 étant donné 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 métiers,**
- **Taux de remplacement minimum de 75%. Dans tous les cas, pas de pension inférieure au SMIC CGT (2000 €) quel que soit le régime de retraite,**
- **Une politique volontariste d'égalité femmes/hommes, améliorant la retraite des femmes et abondant les ressources des régimes.**

Deux projets de société qui s'opposent

1. Celui du gouvernement, budgétairement inique et qui ouvre la voie à la capitalisation et au renforcement des inégalités.

2. Le nôtre, finançable, crédible, et résolument tourné vers la cotisation et la répartition pour améliorer et renforcer le système actuel.

Du fait des attaques multiples des gouvernements successifs, déjà plus de 240 milliards d'euros sont placés pour la retraite par capitalisation, sans compter les dizaines de milliards sur les produits d'assurance-vie en vue de la retraite. C'est le résultat de la perte de confiance organisée dans notre système.

Notre projet n'augmente pas la somme des efforts mais les socialise pour que vive le principe de solidarité de notre modèle social.

Nous mènerons cette bataille pour la sécurité sociale et contre les marchés financiers jusqu'au retrait du projet.



Financer nos propositions

RECETTES	Egalité femmes/hommes	➤ 6,5 Milliards €
	Hausse de l'emploi de 2,4%	➤ 9 Milliards € de cotisations sociales (4,5 milliards pour les retraites et 7 milliards d'économies pour l'assurance chômage)
	100 000 emplois	➤ 800 Millions d'€ de cotisations retraites
	Réduction du temps de travail avec l'abaissement de l'âge de départ à la retraite à 60 ans:	➤ 12 Milliards d'€ d'économies sur l'assurance chômage
	Hausse des salaires de 5% dans le privé	➤ 18 Milliards € de cotisations supplémentaires pour la sécurité sociale dont 9 milliards € pour la branche retraites
	Hausse du point d'indice de 5%	➤ 4 Milliards € de cotisations retraites
	Fin des exonérations de cotisations a minima pour le CAC 40	➤ 5,5 Milliards €
	Sur-cotisation des emplois précaires (CDD, intérim) d'1 point	➤ 1 Milliard €
	Déplafonnement des cotisations pour les salaires au dessus de 27 500€ par mois (8 plafonds de la sécurité sociale):	➤ 1 Milliard €
	Augmentation de l'assiette des revenus soumis à cotisations salariés et employeurs (intéressement, participation, épargne salariale, épargne retraite)	➤ 10 Milliards €
Elargissement de l'assiette aux dividendes versés par le CAC 40	➤ 14 Milliards € /an avec un taux à 28%	
Soumettre les plateformes numériques à la cotisation pour les retraites	➤ 500 Millions € (part patronale)	
A long-terme, augmenter le taux de cotisation sociale (tout en augmentant les salaires) en fonction des prévisions démographiques		
DÉPENSES	Retraite à 60 ans avec prise en compte des années d'études	➤ 27 Milliards €
	Prise en compte des 10 meilleures années	➤ 7 Milliards €
	Prise en compte de la pénibilité	➤ 7 Milliards €

Des propositions réalistes

- ➔ **Au total, nos propositions rapporteraient une somme de l'ordre de 70 milliards € par an pour la sécurité sociale, de quoi largement stabiliser notre système de retraite.**
- ➔ **Un retour au partage de la valeur ajoutée de 1982 (part du travail de 73,5% contre 66,5% aujourd'hui) représenterait aujourd'hui un transfert du capital au travail de 85 milliards d'€. Nos propositions sont donc largement finançables.**