Fiche n° 23 : Droit à la retraite

La CGT propose…

Le droit à une retraite pour tous les salariés, dès l'âge de 60 ans, avec les moyens de vivre dignement.

Conquérir un haut niveau de droits à la retraite nécessite :

- un accroissement de la part des richesses créées par le travail, consacrées à leur financement ;
- de renouveler le contrat entre les générations, garantissant, dans le cadre de la répartition, le droit à une retraite pour tous les salariés dès 60 ans, avec un revenu de remplacement qui permette de vivre dignement ;
- un taux de remplacement au minimum de 75 %, et en aucun cas inférieur au SMIC, pour une carrière complète de travail, doit être assuré quel que soit le régime de retraite et reposer sur l'ensemble de la rémunération ;
- l'évolution de la pension doit être indexée sur le salaire moyen ;
- la décision du départ en retraite doit rester le choix individuel du salarié ;
- un droit à départ à taux plein anticipé en retraite pour les salariés ayant exercé des travaux pénibles et astreignants doit être reconnu dans tous les régimes ;
- le droit au départ à la retraite à taux plein, anticipé, pour les personnes en situation de handicap, doit être amélioré ;
- la garantie et la pérennisation du système solidaire de retraite fondé sur la répartition passent par le financement nécessaire à chaque régime ;
- une gestion démocratique du système de retraite et des régimes qui le constituent.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Jusqu'à la fin des années 80, la construction de notre système de retraite s'est faite progressivement avec des objectifs porteurs de valeurs : progrès, solidarité, démocratie et transformation sociale.

La retraite a permis progressivement d'assurer un niveau de vie moyen des retraités à parité avec celui des actifs. La pauvreté chez les retraités a pu ainsi être massivement réduite. Les dernières réformes risquent d'inverser cette évolution.

Des éléments de solidarité importants ont été introduits au fur et à mesure dans nos régimes de retraite avec l'objectif de réduction des inégalités (droits familiaux, périodes de maladie, de chômage...).

Notre système de retraite, constitué de plusieurs régimes, regroupe un ensemble de droits couvrant l'ensemble du salariat.

Mais les mesures, réformes et accords successifs (Arrco et Agirc) depuis la fin des années 80 ont programmé dans le temps une redoutable baisse du niveau des retraites à leur liquidation et tout au long de leur perception dont on constate de plus en plus les effets :

- la désindexation des pensions de retraite par rapport aux salaires conduit à une perte de 20 % sur dix ans. Elle a fragilisé le principe de solidarité entre actifs et retraités. En 2014, les pensions de retraites n'ont pas été revalorisées, ce qui a provoqué une baisse nette de pouvoir d'achat des retraités ;

- révision de tous les paramètres de calcul du montant de la retraite (âge, durée, indexation...).

Cela a été d'abord appliqué dans le régime général avec le passage des dix meilleures années de salaire aux vingt-cinq meilleures et le passage de 37,5 annuités à 40 pour accéder au taux plein.

La réforme de 2003 a confirmé cette logique et a étendu le passage de 37,5 annuités à 40 pour les fonctionnaires puis dans les autres régimes spéciaux.

La loi de novembre 2010 aggrave la situation, ajoutant à l'allongement de la durée exigée pour l'obtention du taux plein, le report des âges d'ouverture du droit à retraite et de la retraite sans décote qui sont passés respectivement à 62 et 67 ans.

Parce qu'elle a remis en cause les fondements de la loi du 23 mars 2006 qui prévoyait la suppression des écarts de rémunération entre femmes et hommes à dater du 31 décembre 2010, cette loi est doublement pénalisante pour les femmes déjà lourdement affectées par l'allongement de la durée exigée pour le taux plein.

En 2012, le nombre d'annuités a été porté, pour l'ensemble des salariés du privé et les fonctionnaires, à 41, soit 164 trimestres, à 165 trimestres en 2013, à 166 en 2015 ; la réforme de janvier 2014 prévoit la poursuite de cet allongement avec 172 trimestres pour la génération 1973.

Avec la baisse du montant des pensions, les lois qui se sont succédé ainsi que les accords Arrco et Agirc, organisent la réduction des éléments de solidarité de nos régimes et la promotion de systèmes de retraite par capitalisation.

L'application de ces réformes et de ces accords a creusé les inégalités ; les salariés précaires, notamment les femmes en sont particulièrement victimes.

La loi de janvier 2014 ne fait pas que prolonger les évolutions engagées par les réformes précédentes. Elle met en place une nouvelle organisation du système de retraite français reposant sur le postulat que la retraite est avant tout une question technique, et qu'en conséquence, elle doit être placée sous la responsabilité d'experts. C'est tout le sens de l'installation du Comité de suivi des retraites. Cette tentative de dépolitisation vise à soustraire les futures évolutions de tout rapport de force, et de tout risque de mobilisation.

La qualité de la vie en retraite dépend de la qualité de la vie au travail.

Le droit à la retraite doit être solidement articulé au droit au travail et au salaire ; il doit donc être en lien étroit avec la bataille revendicative sur la sécurité sociale professionnelle, l'emploi, les salaires, l'égalité professionnelle femmes/hommes, la santé et le bien-être au travail.

Montant de la retraite

Revoir les paramètres de calcul.

Les salaires à retenir et la base des droits :

- dans le régime général, le calcul de la pension doit se faire sur les dix meilleures années. Ce qui exclura une grande partie d'années de plus bas salaire, de précarité, chômage, maladie... ;

- dans la fonction publique et le secteur public : 75 % du dernier salaire ou du dernier indice, réévalué avec l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire ;

- pour l'ensemble des régimes :

  – l'indexation des salaires retenus pour le droit à retraite doit se faire sur l'évolution des salaires et non pas sur les prix,

  – 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 reconstitué,

  – pension de réversion à hauteur de 75 % de la ou des pensions du conjoint, pacsé ou concubin, décédé, sans condition d'âge ni de ressources, amélioration de l'allocation veuvage,

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

  – Les droits familiaux doivent être renforcés tant que subsisteront les inégalités entre les femmes et les hommes.

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 la cotisation assurance maladie des étudiants) ;

- des périodes de première recherche d'emploi, validation dès l'inscription à Pôle emploi.

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

Âge de la retraite

L'âge de 60 ans doit bien demeurer le repère collectif associé au droit à la retraite.

Mais la date de départ en retraite doit rester le choix du salarié. Cela nécessite que soit assurée la garantie de l'emploi à tous les salariés (du public comme du privé), y compris aux salariés les plus âgés.

Un véritable choix suppose également des revenus en activité comme en retraite corrects, et des conditions de travail décentes.

Les départs anticipés en retraite doivent être confortés ou reconnus dans chacun des régimes

pour les salariés ayant été exposés aux conditions de travail pénibles, insalubres ou à risques, afin de tendre à l'égalité d'espérance de vie en retraite.

Financement de la retraite

Les repères revendicatifs sur le financement de la protection sociale [1] sont transversaux et concernent intégralement la retraite. Ils sont à décliner pour l'ensemble des régimes de retraite ; en même temps doivent être abordées les mesures qui permettront le mieux d'assurer la solidarité à l'intérieur de chaque génération au travail. La cotisation doit rester le fondement de notre système par répartition à la fois contributif et solidaire.

Maison commune des régimes de retraites

Il est nécessaire :

- de maintenir les grands régimes, correspondant chacun à des mécanismes différents d'acquisition des droits, afin de respecter les spécificités des carrières professionnelles, tant dans le public que dans le privé ;

- que l'administration de ces régimes s'effectue sur la base et dans l'objectif d'un socle commun de droits (âges, durées, taux de remplacement, droits conjugaux et familiaux, égalité femmes/hommes).

La Maison commune des régimes de retraites, proposée par la CGT, a pour objectif d'assurer la mise en œuvre de ce socle de droits, d'instaurer une véritable solidarité des régimes dans le but de promouvoir pour toutes et tous des retraites de haut niveau et de garantir la pérennité financière des régimes par l'anticipation de ressources suffisantes.

La compensation et les problématiques communes aux différents régimes, par exemple celles des polypensionnés, seraient de sa compétence.

La Maison commune devra être placée sous la responsabilité de représentants élus des actifs et retraités des régimes affiliés.