



Dossier retraite : où en sommes-nous ?

Sommaire

I. Introduction

II. La situation actuelle

- Près de 30 ans de réformes régressives pour le privé comme pour le public
- Les retraites complémentaires ont suivi le mouvement
- Ce qui a changé pour les actifs comme pour les retraités

III. Pourquoi en sommes-nous arrivés là ?

- Les différents positionnements et conceptions en présence (syndicaux, politiques, gouvernementaux, patronaux, européens, institutionnels internationaux)
- Les différents projets
- Des projets qui ne répondent pas aux questions posées et qui tendent vers une poursuite plus ou moins accélérée de la régression sociale
- Une aggravation et une accélération liée à la volonté d'imposer l'austérité comme seule réponse à la crise financière

IV. Ce que nous proposons

- Des vraies réponses aux attentes des salariés
- Des propositions réalistes qui s'inscrivent dans une dynamique de progrès social
- Une cohérence revendicative que nous devons affirmer avec force dans un contexte qui appelle toujours plus de cohérence
- Des propositions qui peuvent et doivent être connues des salariés
- Le rôle incontournable et irremplaçable de l'activité syndicale au plus près des salariés

Annexe - Les propositions détaillées de la CGT

I. Introduction

Les agences de notation viennent encore de sévir. Les places financières sont agitées de violents soubresauts. En guise de réponse à la menace d'écroulement des marchés financiers, les dirigeants des grandes puissances se multiplient en rencontres, conversations téléphoniques et autres sommet avec un leitmotiv : la réduction des dettes et des déficits publics. Pour ce faire, une seule solution : l'austérité imposée aux peuples.

Pendant tout l'été, c'est ce refrain qu'on a entendu, le but étant de préparer les esprits à de nouveaux « sacrifices ».

Le dernier sommet franco-allemand se solde par un ensemble de dispositions qui ne vont que renchérir une crise économique bien réelle avec son cortège de suppressions d'emplois, de baisse des salaires et de réductions drastiques des ressources allouées à la protection sociale.

Comme le confirme l'agence de notation Standard and Poor's, la question des retraites occupe une place importante dans les préconisations émises en direction des Etats. C'est en tout cas ce qui ressort de l'appréciation de l'agence sur la réforme des retraites de 2010 en France qu'elle qualifie de « mesure intelligente ».

La question des retraites est bien plus qu'une question sociale, c'est aussi une question économique et de société. Il faut donc l'aborder comme telle.

Dès cette rentrée, la campagne des élections présidentielles va battre son plein. On peut craindre que les protagonistes les plus en vue, ceux qui trustent les antennes, centrent leur propos sur la réduction incontournable du déficit public et de la dette, comme les y invite le président Sarkozy en tentant d'imposer sa règle d'or.

On sent bien que c'est là le meilleur moyen d'escamoter les vraies questions, celles qui tourmentent des millions de salariés sur l'emploi, la croissance, le pouvoir d'achat et les salaires et enfin la protection sociale et les retraites.

La responsabilité des organisations syndicales, de la CGT en particulier, n'en est que plus grande, notamment sur le dossier des retraites qui a vu en 2010 des millions de salariés se mobiliser.

D'autant que d'ores et déjà est prévu, dans le cadre de la loi de novembre 2010, l'ouverture début 2013 d'un grand débat sur une réforme systémique des retraites. Les uns et les autres, du côté patronal et gouvernemental, mais aussi syndical, fourbissent déjà leurs armes...

La CGT doit se faire entendre tout au long des mois à venir pour faire partager par une majorité de salariés ses analyses et propositions. Si les positions des organisations syndicales montrent qu'il existe entre elles un certain nombre de désaccords, le travail de proximité auprès des salariés peut changer la donne et permettre qu'au-delà de l'unité syndicale sur des bases protestataires, nous gagnions l'unité syndicale sur des propositions conformes aux exigences et aux attentes du monde du travail.

C'est le défi dans lequel nous devons résolument nous engager.

Le présent dossier revient sur la situation dans laquelle nous nous trouvons en matière de retraite, les raisons qui ont conduit à une telle situation avec les positions des principaux protagonistes et enfin sur les propositions de la CGT.

II. La situation actuelle

Près de 20 ans de réformes régressives pour le privé comme pour le public

De la libération jusqu'au début des années 80, évolutions législatives et réglementaires en matière de retraite s'inscrivent dans une dynamique de progrès social. A revenus comparables, le niveau des pensions progresse. Les conditions d'accès à la retraite s'améliorent, notamment avec la possibilité d'accéder à une retraite à taux plein dès 60 ans. Plusieurs dispositions solidaires, notamment au bénéfice des femmes, sont mises en place et vont participer d'une amélioration générale. En corollaire, la pauvreté parmi les retraités ne cesse de reculer pour atteindre un niveau comparable à celui constaté chez les actifs. Jusqu'à 1987, le niveau des pensions évolue comme le salaire moyen pour le régime de base du privé.

A partir de 1987, pensions et salaires portés au compte (ceux qui servent au calcul de la retraite) seront indexés sur les prix pour le régime de base du privé. Cela va générer une baisse importante lors du calcul de la pension au moment du départ à la retraite, et un décrochage des pensions par rapport aux salaires d'activité.

En 1993, ces dispositions sont confirmées dans le cadre de la réforme Veil -Balladur. En outre, la durée exigée pour le taux plein passe de 150 à 160 trimestres, et le nombre d'années prises en compte pour le calcul de la pension passe des 10 meilleures aux 25 meilleures, ces deux mesures étant mises en œuvre de manière progressive.

Avec la loi Fillon de 2003, ce sont les fonctionnaires qui vont se voir imposer le même type de dispositions avec en plus une remise en cause significative des droits familiaux et conjugaux qui profitaient pour l'essentiel aux femmes fonctionnaires.

La loi Fillon dispose également que la durée d'assurance (durées cotisées et validées) requise pour le taux plein continuera d'augmenter de telle sorte de maintenir constant le rapport entre durée d'activité et durée de retraite, cette dernière s'allongeant du fait de l'augmentation de l'espérance de vie. Cette disposition va concerner les salariés du privé comme les fonctionnaires. A noter que c'est cette disposition qui vient d'être utilisée pour passer à 166 trimestres la durée d'assurance exigée pour les salariés nés en 1956.

Fin 2007, le gouvernement s'attaque aux régimes spéciaux (cheminots, RATP, IEG). Les rapports de forces en présence permettent l'obtention de contreparties favorables aux salariés, mais les régimes se voient imposer l'essentiel des dispositions déjà en vigueur chez les fonctionnaires (allongement de la durée, remise en cause des droits familiaux et conjugaux).

Dernière réforme en date qui va concerner public comme privé, celle de 2010 porte à 62 ans de manière progressive l'âge d'ouverture des droits (67 ans pour une retraite sans décote si la durée exigée n'est pas atteinte). Les régimes spéciaux sont également concernés par la réforme de 2010, mais à partir de 2017 (la nature des mesures fait qu'une grande majorité des salariés des régimes concernés va être touchée).

Pour compléter et clore ce volet réforme, il faut ajouter que de nombreuses mesures qui vont dans le même sens régressif ont été imposées via les lois de financement de la Sécurité sociale.

Les retraites complémentaires ont suivi le mouvement

La gestion des retraites complémentaires du privé (Arrco pour tous les salariés et Agirc pour les cadres) est placée sous la responsabilité des organisations syndicales et patronales dans le cadre du paritarisme. Des négociations sont organisées avec une périodicité qui varie (plus ou moins 3 ans) pour définir ce qu'on appelle les paramètres des régimes. Quand on observe les évolutions de ces 20 dernières années, on constate que ces régimes ont évolué de la même manière que les régimes de base, dans un sens régressif. Ainsi, et pour ne s'en tenir qu'aux dernières négociations, on constate que l'accord de mars consiste en

l'alignement des régimes complémentaires sur les régimes de base, notamment avec le report des âges.

Ce qui a changé pour les actifs comme pour les retraités

➡ Pour les actifs :

Tout au long de son activité, un salarié constitue des droits à retraite. Les modalités d'acquisition de ces droits se sont durcies ces 20 dernières années. Le résultat est le suivant : pour une même durée d'activité et même niveau de salaire, les droits à retraite se réduisent au fil des ans. D'autre part, le niveau de la pension lors du départ à la retraite est de moins en moins prévisible, parce que les réformes se succèdent, mais aussi parce que le système de retraite (système = ensemble des régimes) s'éloigne d'une logique qui consistait à garantir un niveau de pension en fonction du salaire d'activité, ce qu'on désigne sous le terme de « prestations définies ».

➡ Pour les retraités :

La désindexation des pensions dès 1987 pour les retraités du privé, en 2003 pour ceux de la Fonction publique, se traduit par une baisse généralisée des pensions par rapport aux salaires d'activité. De plus, le recours à un indice des prix non adapté aux retraités (qui consomment davantage de services) entraîne une baisse de leur pouvoir d'achat. Alors que le niveau de pauvreté avait baissé chez les retraités, toutes les conditions sont réunies pour une inversion de tendance et une paupérisation des retraités.

III. Pourquoi en sommes-nous arrivés là ?

Les différents positionnements et conceptions en présence (politiques, gouvernementaux, patronaux, syndicaux, européens...)

En 1982, quand l'âge de la retraite est porté à 60 ans, la droite et le patronat enragent et le clivage droite gauche est bien réel. Dès le printemps 1983, les tensions sur le dossier retraite vont peu à peu s'estomper avec le premier plan de rigueur du gouvernement Mauroy. Ce tournant de la politique gouvernemental signifie en effet le début d'un retour à une certaine orthodoxie budgétaire, laquelle suppose une pression accrue sur les dépenses publiques, mais également sur les salaires et la protection sociale, le travail étant lui aussi appréhendé comme un coût qu'il faut réduire.

C'est cette approche qui va devenir dominante, à la grande satisfaction du CNPF puis du Medef, ce qui permet de comprendre que les changements de gouvernement, en particulier celui de 1997, n'ont pas affecté les évolutions en matière de retraite.

Si les dépenses publiques doivent diminuer ainsi que le « coût du travail », il faut dans un premier temps limiter la hausse des dépenses de retraites. Le livre blanc sur les retraites de 1991, préfacé par Michel Rocard, met en avant les évolutions démographiques pour légitimer cette « maîtrise des dépenses ». L'augmentation de l'espérance de vie et l'arrivée du papy boom sont perçues comme deux difficultés majeures qui doivent inviter à rompre avec la dynamique de progrès social des trente glorieuses. Dans ce même rapport, il est clairement indiqué que l'augmentation des cotisations sociales ne serait pas une solution, et qu'il faut résolument l'écarter pour ne pas pénaliser la compétitivité des entreprises et le pouvoir d'achat des salariés.

La messe est dite puisque toutes les réformes qui suivront, si l'on excepte le volet report des âges de 2010, s'inspireront de cette façon de voir les choses.

Le problème, c'est qu'avec une telle philosophie, il n'y a pas de fin, car les « prélèvements sociaux » sont toujours trop élevés. D'où l'accumulation de réformes qui visent à réduire les dits prélèvements.

On l'aura compris, la démographie n'est qu'un prétexte pour tenter de justifier ce qui s'apparente bien à une véritable fuite en avant.

Côté patronal, on s'est vite ressaisi après 1982 pour entonner le refrain de la compétitivité versus « charges sociales ». L'heure est à la réduction du « coût du travail » et tout va bien dans la mesure où du côté politique, peu de voix se font entendre pour contester le dogme patronal.

Toutes les positions portées jusqu'à ce jour par le Medef s'inscrivent dans cette orientation, y compris, naturellement, lors des négociations sur les régimes complémentaires.

Côté syndical, la situation est plus nuancée. A plusieurs occasions, lors des périodes précédant les différentes réformes, l'unité syndicale s'est réalisée contre celles-ci, mais beaucoup plus difficilement autour de propositions alternatives. Pour ne prendre que celle de 2010, il a été possible de réaliser l'unité syndicale contre les reports des âges mais pas sur des propositions communes.

La raison en est qu'il n'y a par exemple pas accord entre les organisations sur la question du « coût du travail ». Lors des dernières négociations Arrco et Agirc, la CFDT a clairement indiqué qu'elle partageait l'idée qu'une augmentation des « prélèvements sociaux » grèverait la compétitivité des entreprises. C'est pourtant là un point nodal dès lors que les ressources doivent augmenter, puisque le nombre de retraité est appelé à augmenter. Si l'augmentation des cotisations est d'emblée écartée, cela signifie que les pensions vont fatalement baisser. Pour clore ce chapitre, on ne peut passer sous silence que les institutions européennes, dont la célèbre Commission européenne, ainsi que les institutions internationales, tels le FMI, l'OCDE ou encore la Banque mondiale, multiplient les recommandations plus ou moins coercitives avec 3 axes principaux : la généralisation des cotisations définies, le report de l'âge d'ouverture des droits et la montée en charge de la capitalisation.

Les différents projets

La grande majorité des projets portés par les uns et par les autres est imprégnée de la vision patronale qui considère le travail, et donc tout ce qui lui est associé, comme un coût qu'il faut absolument réduire. On retrouve donc une constante qui est la baisse des pensions.

Seul diffère l'habillage et peut-être aussi le rythme plus ou moins rapide de la dégradation. Entre le big-bang défendu par l'Institut Montaigne (un des fameux Think tank) et le projet défendu par Thomas Piketty (Economiste PS), il n'y a pas de différences fondamentales, puisque tous deux partent du postulat que les ressources allouées ne peuvent augmenter. Certes, le premier est d'essence purement libéral et prône ouvertement la capitalisation, le second apparaissant beaucoup plus progressiste, mais in fine, il y a une réelle proximité dont témoigne la baisse programmée des pensions dans les deux cas.

On retrouve une autre similitude dans les différents projets, la volonté de séparer ce qui serait lié aux cotisations (le contributif) et ce qui serait du ressort de la solidarité nationale. Cela tend en fait à expurger des régimes toutes les mesures solidaires, le patronat, en premier lieu, considérant qu'il n'appartient pas au travail (aux cotisations) de financer la solidarité.

Autre point important, la majorité des projets est traversée par le désir d'instaurer une régulation automatique entre ressources des régimes et prestations versées. C'est le grand rêve de Laurence Parisot d'instaurer un système qui s'équilibrerait automatiquement.

Enfin, on retrouve une constante plus ou moins assumée, le renforcement de la capitalisation, présenté soit comme la solution à tous les problèmes posés dans le cadre du dossier retraite, soit comme un pis-aller incontournable compte tenu de la baisse des pensions servies par les principaux régimes par répartition.

Des projets qui ne répondent pas aux questions posées et qui tendent vers une poursuite plus ou moins accélérée de la régression sociale

Concernant les droits issus des réformes passées tout comme ceux présentés dans la grande majorité des projets de réformes systémiques (changement de système), on retrouve une constante, la montée en charge des cotisations définies. Cela signifie que l'objet des régimes est de moins en moins de garantir un niveau de pension relativement aux salaires

d'activité (prestations définies) ; il est de plus en plus de collecter des cotisations et de verser un niveau de pension qui sera fonction de la conjoncture, des capacités financières des régimes, et de l'évolution du rapport démographique (retraités/actifs).

Compte tenu de l'augmentation prévue du nombre de retraités, cela revient à établir un objectif de baisse généralisée des pensions.

Quant au financement, un rapport du COR (Conseil d'orientation des retraites) de 2010 indique que la mise en œuvre d'une réforme systémique, outre qu'elle nécessiterait beaucoup de temps et d'argent, ne réglerait en rien la question des ressources nécessaires.

Une aggravation et une accélération liée à la volonté d'imposer l'austérité comme seule réponse à la crise financière

La crise financière de 2007, suivie de la crise de l'économie réelle, a conduit à une accélération des réformes (celle de 2010 n'était pas initialement programmée). Le renflouement des banques et des marchés financiers s'est accompagné d'une exigence encore plus grande d'austérité, dans une logique financière purement libérale. Pressions sur les salaires, coupes claires dans les dépenses publiques et la protection sociale, sont allées crescendo et n'ont bien entendu fait qu'aggraver la situation. Les derniers événements en rajoutent et une fois de plus, les salariés vont être soumis à rude épreuve. Des voix s'élèvent, du côté patronal et gouvernemental, pour dire que finalement, on n'est pas allé assez loin sur l'âge de départ en retraite et qu'il faudrait peut-être y revenir rapidement...

IV. Ce que nous proposons

Des vraies réponses aux attentes des salariés

Garanties d'un niveau de pension et âges d'ouverture des droits sont les éléments centraux du socle de droits communs proposé par la CGT. Cela correspond exactement aux questions qui nous sont communément posées par les salariés : à quel âge je partirai et avec combien ?

Les propositions CGT prennent également en compte les évolutions en termes de durée d'activité (précarité, difficulté à trouver un premier emploi, années d'études).

Elles sont en phase avec les attentes des salariés ayant été exposés aux travaux pénibles qui aspirent légitimement à un départ anticipé en retraite.

Elles contiennent des dispositions pour renforcer la solidarité dans chaque régime et entre les régimes, par exemple pour corriger au moment de la retraite les inégalités entre les hommes et les femmes.

Ces propositions sont financées. Des mesures précises sont présentées avec un objectif de pérennité du financement dans la durée afin de garantir l'accès à une retraite de haut niveau pour tous.

Des propositions réalistes qui s'inscrivent dans une dynamique de progrès social

Les propositions sont chiffrées et leur sérieux est conforté par les chiffrages effectués tant au COR que dans les différents régimes. De plus, elles s'inscrivent dans une perspective d'amélioration des conditions de vie et de travail pour toutes les générations. Le progrès social, c'est effectivement de considérer que les jeunes générations doivent vivre mieux que celles qui les ont précédées. C'est en tout cas la raison d'être de notre combat.

Une cohérence revendicative que nous devons affirmer avec force dans un contexte qui appelle toujours plus de cohérence

Comment résoudre les problématiques de protection sociale, de retraite, sans aborder l'emploi, les salaires, la politique industrielle, la production et le partage des richesses aux échelles nationale, européenne, internationale ou encore les droits des travailleurs ?

Les propositions de la CGT en matière de retraite sont en cohérence avec l'ensemble de ses propositions dans les domaines économique et social. Elles sont également en cohérence avec les positions qui sont défendues par la CES au niveau européen qui, au passage, est beaucoup plus critique sur la question par exemple des cotisations définies que ne le sont certaines organisations françaises pourtant affiliées.

Des propositions qui peuvent et doivent être connues des salariés

La campagne menée par la CGT et ses organisations en 2010 peut apparaître exemplaire à bien des égards. Plusieurs mois avant que ne soit annoncée la réforme, les initiatives se multipliaient afin de préparer les militants à une bonne maîtrise du dossier. C'est sans doute ce qui a permis des mobilisations importantes dès le mois de mars et a fait bouger sensiblement les positions des autres confédérations. Par rapport à la précédente campagne, celle de 2003, on peut aussi noter avec une grande satisfaction que le nombre d'organisations impliquées était beaucoup plus élevé, ce qui explique également le très haut niveau des mobilisations. Autre élément éminemment positif, les organisations de la CGT ont montré leur capacité à occuper le terrain pendant tout l'été 2010, ce qui n'avait rien d'évident, on le sait d'expérience.

Néanmoins, la lucidité nous oblige à admettre que nous avons rencontré aussi quelques difficultés.

Si nombre d'enquêtes d'opinion ont montré que la CGT a bel et bien été perçue comme étant à la tête du combat contre la réforme de 2010, ses propositions alternatives sont moins connues.

Ce qui est particulièrement encourageant pour la période à venir, c'est que lorsque nous les faisons connaître, elles sont partagées par le plus grand nombre. En outre, cela ne nuit pas à l'unité syndicale, contrairement aux craintes de certains camarades, cela la consolide et cela pousse les autres organisations à redéfinir leurs propres positions. C'est ce dont témoigne nombre d'organisations qui ont travaillé en ce sens.

Le rôle incontournable et irremplaçable de l'activité syndicale au plus près des salariés

Ce qui constitue enfin un axe d'amélioration indispensable pour l'efficacité de notre activité, c'est de faire encore plus et mieux en termes de contact avec les salariés, dans les entreprises, les zones d'activités, les bassins d'emplois.

C'est pour nous, qui ne disposons pas des grands moyens d'information, le seul et unique moyen d'informer les salariés, de nourrir le débat pour agir. Dans les mois qui viennent, la bataille va être rude, sur le dossier retraite comme sur tous les autres. La volonté présidentielle d'imposer une règle d'or phagocytant les finances publiques et la protection sociale va nous imposer d'aller au devant des salariés pour faire la clarté sur la nature profonde d'une telle disposition. Les difficultés économiques auxquelles nous allons être confrontés, la proximité des élections présidentielles, l'imminence du débat sur une réforme systémique des régimes de retraite ne font que conforter la nécessité d'une activité syndicale réellement de proximité.

Les propositions détaillées de la CGT

Mettre l'emploi en priorité

Le financement des retraites est avant tout compromis par l'insuffisance du nombre d'actifs au travail, par la relative stagnation des salaires et par la précarisation croissante des emplois. Précarité qui détruit en même temps le niveau des droits des salariés et le potentiel de ressources.

Nous savons (travaux du COR) qu'un taux de chômage ramené des plus de 9 % actuels à 4,5 % en 2020 réduirait de moitié les besoins de financement à cette date.

L'articulation travail/salaire/emploi qui était au cœur du dispositif de Sécurité sociale mis en place après la seconde guerre mondiale a été cassée. La CGT propose de rétablir ce lien entre le revenu et la croissance, à travers un emploi stable, qualifié et correctement rémunéré, pour toute la population active, grâce à la mise en place d'un nouveau système de droits sociaux, composante d'une **sécurité sociale professionnelle**.

Il n'est plus possible de se satisfaire d'un modèle où l'entreprise n'utilise le salarié qu'entre 30 et 50 ans au motif qu'avant et après sa productivité est insuffisante !

Par ailleurs et dans le cadre de ses propositions de réforme du financement, la CGT met l'emploi en priorité : **chaque mesure concernant le financement doit être conçue pour favoriser l'emploi.**

L'allongement de la durée de vie doit rester un progrès

L'allongement de la durée de vie est une réalité. Faut-il, en conséquence, reculer sans cesse l'âge de la retraite, comme l'ont décidé les auteurs de la réforme de 2010 et comme cela est inscrit dans la loi Fillon de 2003 ? **Autrement dit, faut-il les laisser gérer ce progrès humain comme s'il s'agissait d'une calamité ?**

Dans les faits, les mesures de report d'âge, comme celles allongeant la durée d'assurance, aboutissent avant tout à diminuer le niveau des retraites.

Face à l'allongement de la durée de vie, il est nécessaire **d'augmenter la durée d'activité moyenne des salariés**. Cela peut être obtenu non pas en allongeant la durée de cotisation, mais en cherchant à **diminuer les périodes de non activité avant 60 ans**.

Il s'agit de favoriser l'intégration des jeunes, de limiter les mises à l'écart anticipées des salariés âgés, de prendre en compte les périodes de formation, d'offrir aux salariés à temps partiel la possibilité de passer au temps plein.

Au-delà, il est nécessaire de considérer que **les retraités ne sont pas une charge**, mais qu'ils contribuent à une politique de développement collectif au travers d'une multiplicité d'activités le plus souvent bénévoles. Si cela n'entre pas dans le calcul du Produit Intérieur Brut, cela est néanmoins indispensable.

Prévoir des financements pérennes

Il est indispensable d'élargir les bases de financement des régimes. Il s'agit de faire correspondre les modalités de contribution au financement des retraites d'une part et les besoins à couvrir d'autre part. Il faut également sortir des politiques d'exonération de cotisations « patronales » qui coûtent aujourd'hui plus de 30 milliards par an aux finances publiques. Ces politiques aboutissent à la situation suivante : plus l'entreprise réduit ses effectifs et ses salaires, plus elle réduit ses contributions aux régimes sociaux.

Dans ce but, la CGT propose une réforme en profondeur du financement du système de retraite. Cette réforme permettrait de dégager des ressources nouvelles. Elle comporte quatre volets.

1. **Transformer la contribution patronale sur la base d'une modulation des cotisations** favorisera une gestion priorisant l'emploi et le niveau des salaires. 10 milliards d'euros au moins pourraient ainsi revenir aux régimes de retraites.
2. **Élargir l'assiette des cotisations pour la retraite** à tous les éléments de rémunération, primes, intéressement, participation. Selon la Cour des comptes, 120 milliards d'€ de rémunération échappent aujourd'hui, totalement ou partiellement, aux cotisations sociales. Cela représente 9 à 10 milliards d'euros de ressources immédiates et, à plus long terme, des droits supplémentaires pour les salariés.
3. **Mettre les revenus financiers des entreprises à contribution**, au moins à hauteur des cotisations des salariés. Il s'agit d'instaurer un prélèvement spécifique pour les sociétés qui perçoivent, bon an mal an, 250 milliards de revenus financiers. Ce sont, chaque année, 20 milliards de ressources supplémentaires qui pourraient être affectées au financement des retraites.
4. Si ces mesures nouvelles s'avéraient insuffisantes à terme, une augmentation des cotisations dites « patronales » pourrait être envisagée dans un premier temps. Remarquons qu'il n'y a pas eu de hausse des cotisations depuis 20 ans alors que le nombre de retraités a augmenté d'un tiers.

Un socle commun de garanties pour tous

La CGT récuse l'alignement par le bas entre régime général, fonctionnaires et régimes spéciaux. Elle formule, au contraire, un ensemble de propositions cohérentes, destinées à être mises en œuvre dans chacun des régimes. Si les mises en œuvre peuvent être différentes à l'intérieur des régimes existant actuellement, les objectifs doivent être parfaitement communs, afin que les droits soient réellement identiques. Ces droits sont partie intégrante d'un **socle commun à tous les régimes.**

1. **Garantir la possibilité de prendre sa retraite à 60 ans.**
Le **choix** du moment du départ à la retraite doit être préservé, ce choix doit redevenir ouvert **à partir de 60 ans**, chacun(e) restant libre de sa décision de poursuivre son activité.
Tout l'équilibre du système par répartition est construit à partir de cet âge de 60 ans. 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. Cela suppose de redéfinir ce qu'est une carrière complète.

2. Assurer un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu net d'activité pour une carrière complète.

Cet objectif doit concerner tous les régimes, du public comme du privé.

Pour le secteur privé, il intègre donc le régime de base et les régimes complémentaires. Pour y parvenir, la CGT propose de revoir le mode de calcul pour le régime général et de revenir :

- d'une part à la **moyenne des dix meilleures années** pour le calcul du salaire de référence (au lieu des vingt cinq meilleures années aujourd'hui) et,
- d'autre part, à l'indexation du salaire annuel moyen sur les salaires et non plus sur les prix (le maintien de l'indexation sur les prix a déjà réduit le taux de remplacement de 50 % du régime général à un peu plus de 40 % en réalité aujourd'hui !)

Nos propositions de financement intègrent ces objectifs.

3. Elever les minima de pension au niveau du Smic

La CGT propose que la pension de retraite, quelque soit le régime, ne soit pas inférieure au Smic net pour une carrière complète. La notion de « minimum » appliquée au salaire d'activité doit être maintenue pour le salarié en retraite.

4. Indexer les pensions sur les salaires et non plus sur les prix.

L'indexation sur les prix a produit, sur les vingt dernières années, un décrochage de l'ordre de 20 % du niveau des pensions par rapport aux salaires.

La CGT propose de revenir à l'indexation des pensions sur l'évolution des **salaires**.

C'est indispensable pour conserver le niveau du taux de remplacement fixé au moment du départ.

C'est indispensable si l'on veut que les retraités, en même temps que l'ensemble de la population, puissent profiter d'un minimum de retour des fruits de la croissance.

5. Des départs anticipés pour pénibilité.

Les salariés ayant effectué des travaux pénibles voient leur espérance de vie sérieusement diminuée, l'écart entre ouvriers et cadres supérieurs est aujourd'hui de sept ans en moyenne.

Pour réparer cette injustice, les salariés assujettis à des travaux pénibles doivent bénéficier d'un départ à la retraite anticipé –c'est-à-dire avant soixante ans– en fonction de la durée d'exposition à la pénibilité.

Coordonner les régimes pour garantir les droits et assurer la solidarité

Ce que veulent les salariés, c'est avant tout savoir où ils en sont dans l'acquisition de leurs droits et être certains de percevoir la pension qui correspond à ces droits, c'est-à-dire être assurés du niveau de pension qu'ils auront relativement à leur niveau de salaire. Autrement dit ils veulent le retour à un véritable système à prestations définies.

Pour parvenir à la réalisation, **dans chacun des régimes**, des droits que revendique la CGT et qui doivent être communs à tous, nous proposons l'édification d'une **maison commune des régimes de retraite**.

Elle aurait pour rôle de solidariser l'ensemble des régimes de salariés au lieu de les opposer, afin de promouvoir, dans chacun d'eux et dans une parfaite transparence d'ensemble, le socle commun de garanties évoqué précédemment.