

Le calendrier

REFORME DES RETRAITES MACRON

De mai à décembre 2018 : concertations programmées sur 6 mois

Un calendrier est proposé avec 3 blocs, 2 séances par bloc entre avril et mi-juillet :

- **1er bloc**
« Définition du régime cible »
- **2ème bloc**
« Droits non contributifs »
- **3ème bloc**
« Droits familiaux »

Une multilatérale aura lieu fin août début septembre, avant reprise des réunions bilatérales de septembre à décembre, sur de nouveaux blocs dont la gouvernance et la transition.

Un projet de Loi cadre pourrait être présenté au cours du 1er semestre 2019 dans le contexte des élections européennes, JP Delevoye affirmant qu'il veut un débat large dans le contexte électoral...

La mise en œuvre de la réforme, si elle allait jusqu'au bout, ne s'appliquerait qu'en 2024 (pas de phase progressive comme dans les précédentes réformes paramétriques)

En parallèle, depuis le 31 mai, est menée une concertation citoyenne, semblant de démocratie : questions orientées, réponses attendues téléphonées, consultation pré-verrouillée...

RETRAITES : RÉGRESSION SOCIALE TOUT AZIMUT

BIEN DES ANNÉES PLUS TARD, APRÈS L'ADOPTION DE LA RÉFORME DES RETRAITES

L'analyse

Une réforme pour programmer, sur le long terme, la baisse des pensions.

- En application des contraintes libérales de l'UE sur les dépenses publiques ;
- En application des exigences patronales d'abaissement des « charges ».

Une réforme « systémique » : une méthode nouvelle pour aller plus loin et plus en catimini.

Tous les repères habituels sont effacés (durée, âge, taux de liquidation, mesures de solidarité...).

Ce qui rend la compréhension « de masse », et donc les réactions, plus difficiles.

Les sujets essentiels sont évités : le niveau des pensions et l'âge de départ.

Un mécanisme illisible mais permettant de garantir, de façon quasi automatique, l'adaptation du niveau global des pensions au blocage, voire à la baisse, du financement.

Une mise à plat de tous les mécanismes de solidarité, avec deux axes :

- Réformer certains d'entre eux, voire en supprimer ;
- En isoler le financement afin de la faire passer en totalité de la cotisation à l'impôt (tout bénéfice pour les employeurs)

La CGT n'est pas demandeuse d'une réforme systémique basculant tout le système dans une autre logique. Au contraire, un système par annuité est toujours le meilleur pour répondre aux enjeux du maintien du pouvoir d'achat à la retraite.

La CGT pose les questions que tous les salariés se posent : une réforme pour quel montant de pension, après quelle durée et à quel âge ? Questions qui sont soigneusement écartées dans ce projet de réforme.

Questions que la CGT n'aura de cesse de mettre en avant et sur lesquelles elle appelle la plus grande vigilance de tous les salariés.

La CGT souligne l'opposition entre retraite intégralement construite sur des cotisations et avec pierre angulaire la sécurité sociale ou un glissement vers la contribution ; c'est-à-dire l'impôt voire la sortie des régimes de retraite

Les droits actuels à la retraite principale

La quasi-totalité des régimes de base des salariés et des non-salariés fonctionnent selon le principe de l'annuité : l'assuré valide des trimestres par son salaire (pour les salariés) ou son revenu d'activité (pour les non-salariés). Le calcul tient compte de l'âge au moment de la liquidation, passe par un taux de pension, retient les meilleures années (25 années).

En ce qui concerne les minima de pension, un trimestre acquis pour un salaire de 40% du SMIC (150 heures de SMIC), et le calcul sur les meilleures années dans le privé permet d'éliminer de nombreuses périodes de précarité et donc d'élever le niveau des retraites de la sécurité sociale des salariés ayant connu le plus de difficultés.

Les dispositifs de solidarité (chômage, maladie, invalidité) actuellement inclus

Les régimes de retraites complémentaires

CFTC, CGC et CFTC ont signé avec les employeurs, un accord le 17 novembre 2017 instituant un régime unifié Agric-Arco de retraite complémentaire au 1er janvier 2019.

Il intègre l'ensemble de l'accord du 30 octobre 2015. Celui-ci prévoit le gel de la valeur de service du point de 2016 à 2018 (inflation moins 1 %), la hausse de la valeur d'achat du point (salaire moyen plus 2 %) de 2016 à 2018, et à partir du 1er janvier 62 à 63 ans !

Cet accord totalement déséquilibré fait reposer les efforts pour l'équilibre financier avant tout sur les salariés et les retraités et anticipe un recul de l'âge de départ en retraite de 62 à 63 ans !



des éléments de solidarité tels que les minima de pension, les droits conjugués ou familiaux... et finalement l'objectif de la capitalisation (Cf. Loi pacte et les projets en matière d'épargne salariale)

Il est fondamental de savoir quelle est la partie du PIB que la société entend consacrer aux retraites par répartition, lui-même dépendant du pacte intergénérationnel que la société veut conclure, dans un contexte marqué par la croissance du nombre de retraités et de la progression attendue de l'espérance de vie.

Le montant des ressources que la société veut consacrer aux retraites dépend de cet objectif, qui implique d'augmenter les cotisations sociales au niveau nécessaire. Pour finir, la question posée est fondamentalement celle du partage de la valeur ajoutée compatible avec cette solidarité intergénérationnelle.

Nos revendications

*Le principe de retraite sera consacré à nos propositions CGT sur la retraite

La CGT défend notre système de retraites fondé sur la répartition et la solidarité, avec des pensions égales au minimum au SMIC, un taux de remplacement de 75% par rapport au salaire de référence, un départ dès 60 ans et anticipé pour ceux qui ont subi la pénibilité au travail (1 trimestre de moins par année d'exposition).