

Un autre
financement est
possible !

**LA RETRAITE
ÇA VOUS
GAGNE !**

Pour nos diri-
geants nos droits
sociaux seront
toujours de trop,
ÇA SUFFIT !!!!



1987 **Loi Seguin** : impose que les pensions de retraites soient revalorisées sur l'inflation et non plus sur l'évolution du salaire moyen.

1993 **Réforme Balladur** : passage de trente-sept années et demie à quarante années de durée l'assurance pour les salariés du privé; passage des dix aux vingt-cinq meilleures années pour le calcul de la pension.

1995 **Réforme Juppé** : retrait du projet de « régime universel »; les régimes spéciaux gardent leurs particularités grâce aux mobilisations.

2003 **réforme Fillon** : allongement progressif de la durée de cotisation jusqu'à quarante et une années et demie ; application de la décote et des règles du régime général au régime de la fonction publique.

2010 **Réforme Woerth** : repousse l'âge légal de départ à la retraite de 60ans à 62 ans, voire 67 ans pour ceux n'ayant pas atteint les 41,5 annuités.

2013 **Réforme Touraine** : augmentation de la durée de cotisation jusqu'à 43 ans pour la génération de 1973.

Les économies prévues par le gouvernement ne tiennent pas compte qu'un report de l'âge de départ en retraite implique de nombreuses nouvelles dépenses.

En effet, lorsque l'on recule l'âge de la retraite, cela implique de nombreux travailleurs supplémentaires au chômage, soit du côté des jeunes qui ont des débouchés réduits pour trouver emploi soit des travailleurs plus âgés qui ne trouvent plus d'emploi à l'âge de la retraite.

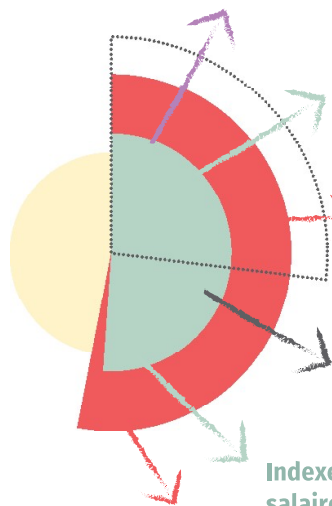
Inévitablement, cela implique des dépenses sociales supplémentaires. D'autre part, avoir des travailleurs plus âgés, cela se traduit dans les faits par davantage d'accidents du travail et de maladies professionnelles, d'invalidité. Ces dépenses supplémentaires se chiffrent entre 5 et 8 milliards d'euros selon le rapport du COR soit au moins 1/3 des économies attendues.

**Mardi 31 janvier,
encore plus
nombreux
encore
plus forts !**

La cgt exige

Départ à la retraite à 60 ans à taux plein

10 meilleures années pour le calcul de la retraite et 6 derniers mois pour le secteur public



Départ anticipé à 55 ans ou un trimestre de départ anticipé par années d'exposition pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité.

Un niveau de pension (taux de remplacement) d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète.

Élever le minimum de pension au niveau du Smic CGT pour une carrière complète.

Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et sur celle des prix.

Prendre en compte les années d'études et valider les périodes de recherche du premier emploi dès l'inscription à pôle emploi

Une politique volontariste d'égalité salariale femmes-hommes, améliorant la retraite des femmes et abondant les ressources des régime

Le gouvernement ne cesse de répéter que notre système est au bord de la faillite, qu'il est durablement déficitaire, or, comme le montre le rapport du Conseil d'Orientation des Retraites de façon très claire notre système est actuellement excédentaire de près de 900 millions d'euros en 2021, et devrait dégager un excédent de 3,2 milliards d'euros en 2022. Le déficit atteindrait 13 milliards en 2030.



La capitalisation

Dans notre système par répartition, les cotisations d'aujourd'hui financent les pensions d'aujourd'hui. Un système par capitalisation :

oblige à consacrer individuellement plus de moyens pour sa retraite (même si collectivement cela représente une part plus faible du PIB du fait des millions de travailleurs qui ne peuvent pas cotiser). Par exemple, pour atteindre une pension de retraite équivalente à 75% du dernier bulletin de salaire, il faudrait placer deux mois de salaire chaque année sans aucune garantie de restitution. Aujourd'hui, avec le système par répartition, le montant cotisé est de 10€ par mois pour un salaire de 2500€ pour une retraite à 60 ans.

Nos propositions sont finançables

Le financement de nos propositions est possible par :

- la fin des exonérations de cotisations sociales : 80 dispositifs d'exonérations se sont empilés depuis 30 ans ! En 2021, le manque à gagner pour la branche vieillesse de la sécurité sociale se monte à 15 milliards d'euros, c'est-à-dire plus que le niveau du déficit prévu par le COR en 2030 !
- L'élargissement de l'assiette des cotisations et l'intégration des primes des fonctionnaires et de l'intéressement et la participation ;
- la fin des 28 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes, ce qui rapporterait 6 milliards par ans dans les caisses ;
- l'augmentation des cotisations d'un point, ce qui rapporterait près de 15 milliards d'euros. l'augmentation des salaires de 10% qui générerait 18 milliards de cotisations ;
- l'indexation des salaires sur les prix ;
- des créations massives d'emplois (un millions d'emplois supplémentaires c'est 10 milliards de cotisations retraites nouvelles). Le COR reconnaît lui-même que la dégradation des comptes dans la décennie à venir est en partie due aux mesures d'économie sur la masse salariale de la fonction publique territoriale et hospitalière. Répondre aux besoins criants de services publics améliorerait donc par contre coup le financement du système.

n'est pas la solution

- Est risqué, rien ne garantit contre le faillite du fond de pension. Ainsi en 2017, se sont multipliés les faillites de fonds aux Etats-Unis, que ce soit des entreprises privées, mais aussi de collectivités publiques (des baisses de 60% du montant des pensions ont été votées pour éviter les faillites).
- Rogner sans cesse les prestations du système par répartition est aussi un moyen de nous pousser vers la capitalisation. A chaque réforme, les publicités pour l'épargne retraite reflourissent : ne confions pas les fruits de notre travail aux boursicoteurs.