

MACRON ET LE GOUVERNEMENT NOUS ATTAQUENT TOUTES ET TOUS

Grâce aux mobilisations de décembre 2019 et janvier 2020, E. Macron n'a pas pu aller au bout de sa réforme des retraites visant à la mise en place d'un système à point. Il n'abandonne pas et revient avec une réforme paramétrique mais dont la finalité reste identique pour les travailleuses : travailler plus pour gagner moins...

Comme en 2019, il n'y a pas d'urgence à réformer. le gouvernement ne peut toujours pas défendre une réforme en expliquant qu'elle viendrait sauver un système en déficit car comme en 2019, il n'y a pas de problématique de financement à court et moyen terme selon toutes les projections existantes du Conseil d'orientation des retraites (COR). Le système de retraite n'est pas déficitaire et a même montré toute sa solidité à travers la crise du Covid-19, durant laquelle il n'y a eu aucune baisse de pension. Il n'y a donc aucune urgence à réformer – sauf pour améliorer les droits des actuel·les et futures retraité·es sur la base des propositions CGT.

Comme en 2019, l'objectif de cette réforme est simple : travailler toujours plus pour un niveau

de pension en constante baisse. En 2019, le projet de système de retraite à points allait amener progressivement chaque salarié·e à reculer son départ à la retraite à 64, 65, 66 ans... la réforme actuelle, qui rentrerait en vigueur dès l'été 2023 selon E. Macron, imposerait de la même manière un report progressif de l'âge de départ à la retraite jusqu'à 65 ans (génération 1969).

Génération	Âge de départ
1961	62 ans et 4 mois
1962	62 ans et 8 mois
1963	63 ans
1964	63 ans et 4 mois
1965	63 ans et 8 mois
1966	64 ans
1967	64 ans et 4 mois
1968	64 ans et 8 mois
1969	65 ans

REPOUSSER L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE :

- c'est allonger la période de précarité comprise actuellement entre 58 et 62 ans durant laquelle 20 % des travailleuses sont exclu·es de l'emploi (chômage de longue durée, invalidité...);
- c'est augmenter le nombre de personnes au chômage, malades, invalides... et déplacer les besoins en financement de la retraite vers ces autres risques (pour un euro en moins lié à la réforme, cela fait 50 centimes en plus sur les autres risques);
- c'est diminuer les chances d'arriver à la retraite en bonne santé;
- c'est, pour un grand nombre de travailleuses, la perspective de travailler plus longtemps dans de mauvaises conditions, avec un impact sur leur santé en tant que salarié·es et futures retraité·es;
- c'est la remise en question du principe que la retraite est un deuxième temps de la vie. Les travailleuses ont participé à la production, à



Syndiquez-vous sur [cgt.fr](https://www.cgt.fr)



la richesse du pays et ont droit à cette nouvelle période de leur vie. Ce n'est pas parce qu'elles et ils ne produisent plus qu'elles et ils ne sont plus utiles. Elles et ils participent à des associations, consomment... servent donc la société.

c'est l'assurance d'avoir une retraite plus courte!
Comme en 2019 avec le système à points, le recul progressif de l'âge départ à la retraite aurait pour conséquence une baisse des pensions en poussant de plus en plus de salarié-es à partir sans avoir une carrière complète (quarante-trois ans de cotisation) ni une pension à taux plein. Cette réforme, comme la précédente, ouvre la retraite aux systèmes par capitalisation reconus inégalitaires, coûteux et à risques.

Comme en 2019 avec le système à point, cette réforme est une remise en cause des départs anticipés dans le cadre de la pénibilité en particulier. Pour le gouvernement, peu importe la pénibilité du métier, l'usure professionnelle et leurs conséquences sur l'espérance de vie des travailleuses, il faut à tout prix que tout le monde parte le plus tard possible à la retraite. C'est une des principales raisons de l'acharnement de ce gouvernement comme du précédent à faire disparaître les régimes spéciaux dont le système de retraite vient compenser

la pénibilité des métiers par des départs anticipés. Pour le gouvernement, la réponse à la pénibilité reste le compte de prévention professionnelle (C2P) qui, comme son nom l'indique, n'est pas dédié à la retraite. Il s'agit d'un compte qui individualise les droits des salarié-es avec comme premier objectif le reclassement professionnel et non des départs anticipés. Très peu de salarié-es en bénéficient car les critères de pénibilité pour ouvrir un compte sont excessivement réduits. Par exemple, la manutention de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les risques chimiques ne sont pas considérés comme des critères de pénibilités qui permettent d'ouvrir un compte!

Comme en 2019, il y a danger pour les éléments de solidarité, c'est-à-dire les périodes d'aléas de la vie ou d'inactivités subies (maladie, maternité, invalidité, chômage) qui sont prises en compte dans le système de retraite actuel. Sous couvert de créer de nouveaux droits qui ne sont pas, à ce jour, définis par le gouvernement, la réforme remettrait en question par exemple la majoration de durée d'assurance (MDA) qui permet d'acquérir huit trimestres par enfant, ce qui a un impact considérable pour la carrière – en particulier pour les femmes.

POUR LA CGT IL FAUT SANS PLUS ATTENDRE :

- abandonner cette réforme;
- un départ à la retraite dès 60 ans à taux plein;
- des départs anticipés à 55 ans ou un trimestre de départ anticipé par années d'exposition pour les salarié-es exposé-es à des facteurs de pénibilité;
- assurer 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 pour une carrière complète;
- indexer les pensions sur l'évolution des salaires et sur celle des prix;
- prendre en compte les années d'études au travers d'une validation des périodes de première recherche d'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 régimes.

UDCGT

11 rue de Braconne
BP 70055

23001 GUERET Cedex

Tél. 05 55 52 06 46 / Fax 05 55 52 65 76

UDCGT
11 rue de Braconne
BP 70055

23001 GUERET Cedex

Tél. 05 55 52 06 46 / Fax 05 55 52 65 76

E.mail : udcgt23@wanadoo.fr

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, CGT et syndicat, nous serons plus fort-es.

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Âge : _____ Profession : _____

Entreprise (nom et adresse) : _____



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex,
téléphone: 01 55 82 81 94, courriel: orga@cgt.fr. Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr

La CGT recueille ici vos données personnelles pour le traitement de votre adhésion. Vous pouvez exercer vos droits d'accès, de rectification, d'effacement, d'opposition, de limitation et de portabilité en contactant notre délégué à la protection des données à l'adresse suivante: dpo@cgt.fr.

Attention danger pénibilité!

L'objectif du gouvernement est clair : recul de l'âge de départ à la retraite pour tout·es, y compris pour les travailleur·ses qui exercent un métier pénible et usant. C'est une des principales raisons de l'acharnement de ce gouvernement

– comme du précédent – à faire disparaître les régimes spéciaux, dont le système de retraite vient compenser la pénibilité des métiers par des départs anticipés.

NOMBREUX·SES SONT LES SALARIÉ·ES À ÊTRE EXPOSÉ·ES À DES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ :

- près de 2,7 millions de salarié·es sont exposé·es à un ou plusieurs agents chimiques cancérigènes;
- près de 10,7 millions subissent des contraintes physiques marquées;
- 4,1 millions travaillent dans un environnement agressif;
- 4,8 millions ont des rythmes de travail atypiques;
- Près d'un·e salarié·e sur dix travaille de nuit;
- un·e salarié·e sur cinq travaille en horaires variables d'une semaine à l'autre.

Les inégalités sociales de santé sont largement issues des conditions de travail et de la profession exercée. En 2020, selon l'observatoire des inégalités, à 35 ans, les hommes cadres ont

une espérance de vie supérieure de six ans aux ouvriers. Pour les femmes des mêmes catégories, la différence est de trois ans.

Actuellement, seuls les régimes spéciaux et la fonction publique ont des dispositifs qui viennent réellement compenser la pénibilité du travail. Ils permettent de partir au moins cinq ans avant l'âge légal et sont les seuls qui compensent à cette hauteur la pénibilité du travail et les contraintes d'exercice (mission de service public...). Ce sont des droits collectifs.

La volonté du gouvernement : faire disparaître tous les dispositifs de départs anticipés pour les remplacer par le compte professionnel de prévention (C2P).

LE C2P : UNE VRAIE DUPERIE !

Le C2P est un compte individuel qui n'est pas dédié à la retraite mais au reclassement professionnel. Il est plafonné à 100 points, où chaque trimestre d'exposition à un critère rapporte un point (deux points par trimestre en cas d'exposition à plusieurs critères simultanément).

Les critères d'exposition sont très limités : par exemple, la manutention de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les risques chimiques ne sont pas considérés comme des critères de pénibilités qui permettent d'ouvrir un compte !



Les points du C2P peuvent être utilisés pour :

1. Financer une formation destinée à accéder à un poste moins exposé aux facteurs de risques (20 points obligatoirement si le compte est au maximum);
2. Pour bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire;
3. Pour valider des trimestres (10 points par trimestre) permettant de partir en retraite plus tôt (dans la limite de 8 trimestres).

UN COMPTE TRÈS PEU UTILISÉ

Au 1^{er} janvier 2022, un peu plus de 1,5 million de salarié-es seulement avaient ouverts leur compte, sur les plus de 25 millions de salarié-es français-es. 61 % des salarié-es sont exposé-es à au moins un critère de pénibilité soit 13,5 millions de personnes en France métropolitaine en 2017.

En 2017, seules 800 salarié-es du privé sont parties en retraite au titre de la pénibilité au travail – les expositions antérieures à 2014 n'étant pas prises en compte.

LA CGT REVENDIQUE

- le maintien des régimes spéciaux et du service actif de la fonction publique;
- un départ anticipé jusqu'à cinq ans avant 60 ans, avec un trimestre d'anticipation par année d'exposition, et jusqu'à dix ans pour certains métiers. Le calcul de la pension doit aussi être abondé d'un trimestre supplémentaire, pour permettre un véritable droit au départ anticipé;
- dans la fonction publique, le maintien et l'amélioration du « service actif » pour toutes les agent-es exposé-es à la pénibilité et à la dangerosité du fait de leurs missions de service public;
- le maintien des dispositifs de départ anticipé propres aux régimes dit « spéciaux », qui correspondent à des contraintes de service public et d'intérêt général;
- l'intégration des dispositifs de sortie de l'emploi créés par des accords spécifiques du secteur privé dans un dispositif général de départ anticipé jusqu'à cinq ans pour pénibilité.

UDCGT

11 rue de Braconne
BP 70055
23001 GUERET Cedex
Tél. 05 55 52 06 46 / Fax 05 55 52 65 76
E.mail : udcgt23@wanadoo.fr

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom: _____ Prénom: _____
Adresse: _____
Code postal: _____ Ville: _____
Téléphone: _____ Courriel: _____
Âge: _____ Profession: _____
Entreprise (nom et adresse): _____



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex,
téléphone: 01 55 82 81 94, courriel: orga@cgt.fr. Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr

La CGT recueille ici vos données personnelles pour le traitement de votre adhésion. Vous pouvez exercer vos droits d'accès, de rectification, d'effacement, d'opposition, de limitation et de portabilité en contactant notre délégué à la protection des données à l'adresse suivante: dpo@cgt.fr.

Un danger pour les femmes !

Aujourd'hui, la pension moyenne perçue par les femmes est inférieure de près de 40 % à celle des hommes. Si l'on tient compte des pensions de réversion et de la majoration pour enfants, la retraite moyenne des femmes est inférieure de 25,2 % à celle des hommes.

Cet écart résulte des inégalités au travail: salaires,

carrières interrompues pour congés parentaux, temps partiels, emplois précaires, etc. Il résulte aussi des effets des réformes successives : les femmes ont été les premières pénalisées par l'allongement de la durée de cotisation, l'application de la décote et le report de l'âge légal de départ en retraite.

CONSÉQUENCES D'UN REPORT DE L'ÂGE DE DÉPART À 65 ANS

Cela plongerait davantage les femmes dans la précarité. En effet, plus l'on vieillit, plus augmente le risque d'être au chômage, en arrêt maladie, en invalidité, en contrat court, etc. Les femmes séniors sont moins en activité que les hommes séniors. Une situation qui pourrait encore s'accroître avec un nouveau report de l'âge de départ à la retraite.

De plus, les femmes ont des carrières interrompues pour congés de maternité ou parentaux, subissent du temps partiel et des inégalités salariales (26 % en moyenne de différence de salaire entre les femmes et les hommes).

Cela a des répercussions:

- **sur leur niveau de pension de retraite;**
- **sur la possibilité d'atteindre la durée de cotisation nécessaire à une pension complète.**

Allonger encore la durée de cotisation creuserait le fossé des inégalités entre les femmes et les hommes.

Les femmes ont déjà été les premières pénalisées par la réforme de 1993 passant le calcul des pensions des dix meilleures années aux vingt-cinq meilleures années.

Le système de décote et le report antérieur de l'âge légal à 62 ans ont contribué à la dégradation des pensions des retraitées. **À cause de cela, les femmes sont davantage concernées par la décote et liquident de fait leur pension plus tard que les hommes.**

À chaque fois que l'on repousse la durée de cotisation requise, elle est toujours moins atteignable pour les femmes, notamment par l'absence de mise en place par les employeurs de l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes au travail.

N'oublions pas que rendre l'égalité salariale et professionnelle effective, permet non seulement de mettre fin à une injustice flagrante mais aussi de dégager des ressources supplémentaires pour financer le système de retraite.



REMISE EN CAUSE DES MESURES DE SOLIDARITÉ

Aujourd'hui, malgré les mesures de solidarité (droits familiaux, conjugaux) du système de retraite actuel qui réduit les inégalités de retraites, les pensions des femmes restent plus basses que celles des hommes pour plusieurs raisons : la répercussion des inégalités professionnelles et de salaires tout au long de la carrière, le temps partiel subi, la charge familiale, etc.

ATTENTION

À travers sa réforme, le gouvernement souhaite revoir les mesures de solidarité à la baisse dans l'optique de faire travailler l'ensemble des travailleurs-es le plus longtemps possible et, de fait, faire baisser ce qu'il appelle « coût du travail ». Pourtant, ces mesures telles que la majoration de durée d'assurance (MDA), deux ans par enfant pour le secteur privé par exemple, ou la pension de réversion sont très importantes dans la compensation des inégalités de carrières que subissent les femmes. Ces mesures de solidarité constituent 24 % de la pension des femmes contre seulement 6 % de celle des hommes.

La CGT porte des propositions pour réellement permettre aux femmes de partir à la retraite dès 60 ans avec des niveaux de pension très fortement revalorisés.

Augmenter les salaires des femmes à travail égal au niveau de celui des hommes représenterait plus de 5,5 milliards d'euros par an de recettes supplémentaires pour financer les retraites !

La CGT propose d'agir toutes et tous dans les entreprises et services, luttons pour refuser la retraite à 65 ans et gagner de nouvelles avancées :

- la retraite à 60 ans et une pension au moins équivalente au Smic pour une carrière complète;
- l'harmonisation des droits les plus favorables pour tous les secteurs d'activité privés ou publics (par exemple que la naissance d'un enfant compte autant que soit son contrat de travail);
- la création de droits au départ anticipé avant 60 ans pour tous les métiers pénibles – y compris ceux à prédominance féminine;
- la revalorisation du minimum vieillesse (56 % des femmes sont au minimum vieillesse);
- la garantie des droits à retraite à temps plein pour toutes les salariées qui ont subi du travail à temps partiel;
- la comptabilisation des périodes de congés maternité et de parentalité, ainsi que les périodes d'accident de travail et de maladie professionnelle, comme périodes travaillées ouvrant des droits pour le niveau de pension;
- le renforcement des droits familiaux et la revalorisation des pensions de réversion (notamment tant que subsisteront les inégalités entre les femmes et les hommes).

Augmenter les salaires, pas l'âge de la retraite !

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom :	_____	Prénom :	_____
Adresse :	_____		
Code postal :	_____		
Téléphone :	_____		
Âge :	_____		
Entreprise (nom et adresse) :	_____		



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex,
téléphone : 01 55 82 81 94, courriel : orga@cgt.fr. Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr
La CGT recueille ici vos données personnelles pour le traitement de votre adhésion. Vous pouvez exercer vos droits d'accès, de rectification, d'effacement, d'opposition, de limitation et de portabilité en contactant notre délégué à la protection des données à l'adresse suivante : dpo@cgt.fr.