



<http://www.cgt.fr>
info@cgt.fr

Privé - Public :

pour une retraite solidaire

L'action et la mobilisation des salariés de la Sncf, de la Ratp et des Industries électriques et gazières sont présentées par le gouvernement comme une défense de leurs « privilèges ». Cela est faux.

Il existe bien un certain nombre de règles plus favorables dans les entreprises publiques. Mais leur remise en cause n'apporterait rien en matière de droit à la retraite aux salariés du privé. Au contraire ! Car avec sa réforme des régimes spéciaux de retraite le gouvernement annonce clairement à tous les salariés ses choix pour l'avenir de la retraite :

- ▄ ne prévoir aucun financement supplémentaire pour la retraite, voire les réduire dans certains régimes, alors que le nombre de retraités est en augmentation ;
- ▄ allonger la durée d'assurance exigée de façon à rendre inaccessible le droit à retraite à 60 ans et encore plus les départs anticipés ;
- ▄ abaisser le niveau des retraites en particulier au travers de la décote et d'une revalorisation des pensions décrochée de celle des salaires.

L'action et la mobilisation sont la seule manière de faire bouger le gouvernement et de modifier le contenu des réformes.

Préserver le niveau des retraites

Un nombre important de salariés et presque 2 jeunes sur 3 « n'ont plus confiance dans leur système de retraite ». La première des insécurités concerne le niveau futur des retraites. Les salariés actifs comme les retraités estiment que rien ne va plus en matière de pouvoir d'achat.

Le niveau prévu des retraites va brutalement diminuer suite aux réformes mises en œuvre (voir tableau ci-dessous).

Ces résultats sont globaux, mais traduisent une régression conséquente régime par régime. Pour les régimes complémentaires Arrco et Agirc, le niveau des droits a été divisé par 2 en une décennie.

Il faut rajouter à ce recul relatif des pensions de retraite calculées au moment du départ en retraite, le décrochement qui se produit ensuite dans la mesure où les pensions ne suivent plus l'évolution de l'ensemble des salaires. La perte est estimée à 25 % au bout de vingt ans de retraite.

Taux de remplacement (1) net pour une retraite à 60 ans suite aux réformes de 1993, 1996 et 2003

Génération	Né en 1938 qui est parti à la retraite en 1998	Né en 1955 qui part à la retraite en 2015	Né en 1985 qui part à la retraite en 2045
Salarié non cadre du privé	81,5 %	66,5 %	47,0 %
Cadre du privé	55,0 %	42,5 %	35,0 %
Fonctionnaire (2)	67,5 %	52,0 %	55,0 %

(1) Le taux de remplacement exprime le niveau des retraites par rapport à la dernière rémunération.
 (2) Avec les primes et rémunérations complémentaires.

Financer la retraite, c'est possible

La démographie dans notre pays est loin d'être une calamité. La France enregistre le meilleur taux de natalité de l'Union européenne. Notre système de retraite a su faire face par le passé à la fois à la croissance de l'espérance de vie ainsi qu'au passage de la retraite de 65 à 60 ans.

Notre pays possède aussi des marges de croissance pour l'emploi. Sa population active disponible pour travailler est largement supérieure au volume actuel de l'emploi et encore plus si l'on transforme les emplois précaires en de vrais emplois.

L'effort de financement supplémentaire qui serait à faire pendant la période des départs en retraite des classes d'âge plus nombreuses de 1946 à 1970 n'est pas incommensurable. Il représente 3 à 4 % du Pib sur trente ans. De plus, les 20 dernières années, les employeurs n'ont quasiment pas vu leurs taux de cotisation pour la retraite des salariés augmenter alors que la part salariée des cotisations s'est, elle, accrue. Revenir sur tout ou partie des 55 milliards d'euros d'exonération de cotisations et demander le même effort maintenant aux employeurs en

modifiant le mode de calcul de leur cotisation, régleraient la question du financement nécessaire.

Pour un socle commun de garanties pour toutes les générations

La Cgt est opposée à tout allongement de la durée d'assurance alors que le gouvernement veut poursuivre cette logique destructrice avec 1 trimestre de plus par an de 2009 à 2012.

A l'inverse, tous les salariés tant du public que du privé ont besoin d'une durée d'assurance exigée qui leur garantisse l'accès à une retraite au taux plein à l'âge d'ouverture de leur droit à retraite : 60 ans ou avant dans certains cas. Il faut prendre en compte les réalités actuelles du travail et de l'emploi, périodes d'études plus longues et accès à l'emploi plus difficile, précarité, afin de les intégrer dans la durée de cotisation et d'assurance.

Le mode de calcul de la pension dans chaque régime doit garantir pour toute carrière normale un taux de remplacement global de 75 % minimum et une pension en aucun cas inférieure au Smic.

C'est de l'élaboration de ce socle commun de garanties que la Cgt propose de débattre avec tous les salariés afin de porter tous ensemble des propositions revendicatives et de les défendre face aux choix opposés du patronat et du gouvernement.

Toutes générations confondues, affirmons l'exigence de mieux vivre aujourd'hui et demain en activité, comme en retraite.

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite :

prendre contact

me syndiquer

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Age : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :



Bulletin à renvoyer à La Cgt, espace Qualité de Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 48 18 84 72, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr.