



Proche,  
Efficace,  
Solidaire.

## SYNDICAT CGT

du Conseil Départemental  
11, rue François Chénieux CS 83112  
87031 LIMOGES CEDEX 1  
Tél : 05 44 00 11 95 – 06 18 08 13 93  
Email : [cgt@haute-vienne.fr](mailto:cgt@haute-vienne.fr)  
Blog : [cgt-cd87.fr](http://cgt-cd87.fr)

Limoges, le 26 janvier 2023

# Tout sur la réforme

## LA RÉFORME DES RETRAITES :

**76% DES FRANÇAIS JUGE LE TEXTE INJUSTE**

**2/3 DES FRANÇAIS SOUTIENNENT LES GRÉVISTES**

### COMPARER LE SYSTÈME ACTUEL ET LE PROJET DE RÉFORME :

- **L'âge légal de départ** : 62 ans, c'est l'âge minimum pour avoir le droit de partir à la retraite  
**Le projet le porterait à 64 ans.**
- **La durée de cotisation** : aujourd'hui 42 annuités (ou 168 trimestres à valider), devait augmenter à 43 annuités (ou 172 trimestres) pour les générations nées après 1973 (réforme « Touraine »)  
**Le projet de réforme veut accélérer cette augmentation pour concerner plus rapidement les générations nées à partir de 1961 (+1 mois) ;**
- **L'âge d'annulation de la décote** (ce n'est pas l'âge maximum, c'est l'âge du « taux plein » même si on a une durée de cotisation incomplète) : 67 ans  
**Le projet maintient à 67 ans l'âge d'annulation de la décote, mais il y aurait plus de salariés à devoir travailler jusqu'à 67 ans pour ne pas avoir de décote ;**
- **Le taux plein** : taux de liquidation, taux de remplacement, auquel on applique une décote en cas de durée de cotisation incomplète (malus de -1,25% par trimestre manquant) ou une surcote en cas de cotisation supérieure à la durée requise (bonus de +1,25% par trimestre en plus)  
**Le rallongement de l'âge de départ en retraite et l'accélération de la réforme dite Touraine va augmenter mécaniquement le nombre de retraités en décote et diminuer celui en surcote ;**
- **Le dispositif « Carrière longue »** : départ anticipé avec un âge légal à 60 ans pour les personnes ayant commencé à travailler avant 20 ans.  
**La réforme reporterait l'âge à 62 ans.**  
**En bref, la réforme fera travailler plus long-temps pour un niveau de pension moindre...**



## TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER MOINS

Les grandes lignes de ce projet sont donc assez simples : **travailler plus pour gagner moins...** Regardons en détail ce que va provoquer le report du départ en retraite et de la durée de cotisation...

L'âge de départ et le nombre de trimestres nécessaires exigés pour prétendre à une pension sans décote seraient modifiés de façon brutale et injuste.

Le tableau ci-dessous résume les effets de ce report pour chaque génération. Ce sont donc les travailleurs nés en 1968 qui devraient partir les premiers à 64 ans.

Année de naissance	Âge légal de départ	Durée d'assurance exigée (trimestres)	Conséquences du projet de réforme Borne - Dussopt	
			Au niveau de l'âge de départ	Au niveau du nombre de trimestres supplémentaires
1961 avant le 1 <sup>er</sup> septembre	62 ans	168	Au niveau de l'âge de départ	
1961 après le 1 <sup>er</sup> septembre	62 ans et 3 mois	169	3 mois d'activité en plus	1
1962	62 ans et 6 mois	169	6 mois d'activité en plus	1
1963	62 ans et 9 mois	170	9 mois d'activité en plus	2
1964	63 ans	171	1 an d'activité en plus	2
1965	63 ans et 3 mois	172	1 an et 3 mois d'activité en plus	3
1966	63 ans et 6 mois	172	1 an et 6 mois d'activité en plus	3
1967	63 ans et 9 mois	172	1 an et 9 mois d'activité en plus	2
1968	64 ans	172	2 ans d'activité en plus	2
1969	64 ans	172	2 ans d'activité en plus	2
1970	64 ans	172	2 ans d'activité en plus	1
1971	64 ans	172	2 ans d'activité en plus	1
1972	64 ans	172	2 ans d'activité en plus	1
1973 et après	64 ans	172	2 ans d'activité en plus	

Ces paramètres ainsi modifiés feraient que pour un même âge d'entrée dans le métier et donc une même durée de cotisation jusqu'à 64 ans, les nouvelles règles seraient encore plus défavorables en termes de montant de pension. A titre d'exemple, une collègue recrutée à 23 ans née en 1959 partant actuellement après 41 ans de cotisation aura une pension de 70,9 % correspondant au pourcentage du traitement indiciaire détenu dans les 6 derniers mois de son activité contre 64,4 % pour celle née 9 ans plus tard.

Cotisant depuis l'âge de	Départ à 60 ans avant 2004	Départ à 62 ans actuellement	Départ à 64 ans actuellement	Départ contraint à 64 ans (générations 1968 et suivantes) avec le projet de réforme Borne-Dussopt
23 ans	74,0 %	59,2 %	70,9 %	64,4 %
24 ans	72,0 %	54,3 %	65,6 %	59,3 %
25 ans	70,0 %	49,6 %	60,4 %	57,8 %

En 20 ans, avec pourtant 4 ans de cotisations supplémentaires, la pension serait amputée de 12,2 % pour un collègue recruté à l'âge de 25 ans. **Cet exemple, montre que la dégradation du niveau des pensions des fonctionnaires sera extrêmement forte.**

## LES ARTIFICES DE CETTE RÉFORME

**Il apparaît clairement que cette réforme va nous faire travailler plus longtemps pour gagner moins.**

Aussi, pour tenter de nous vendre son projet, le gouvernement a rajouté **une once de poudre de perlimpinpin et 2 - 3 artifices prétendant améliorer le dispositif... c'est une vaste fumisterie.**

### **La création d'un index seniors :**

Lundi 23 janvier, le ministre du Travail Olivier Dussopt a survalorisé un point central de la réforme : la création d'un index sur l'emploi des seniors. Ce dispositif devrait permettre de "*mesurer l'implication des entreprises de plus de 300 salariés pour le maintien dans l'emploi et le recrutement avec obligation de publicité*" a-t-il indiqué. Le non-respect, lorsqu'une entreprise ne publiera pas l'index, entraînera une (modeste) sanction financière.

→ **Attention**, si le refus de publier l'index est sanctionné, **aucune sanction n'est prévue pour un manque de résultat**. Donc, si l'emploi des seniors ne progresse pas dans une entreprise, cette dernière ne sera pas sanctionnée pour autant. Autrement dit, cet indicateur n'engage à aucun résultat, ne bloque aucun licenciement de senior, n'empêchera absolument pas l'augmentation du sas de précarité avant la retraite. Bref, un index qui va faire **Pschiit ...**

→ En 2021, **moins de la moitié des 61 ans sont en emploi**, 1/4 est en retraite anticipée, et 1/4 « sans-emploi ni-retraite » (*source Conseil d'Orientation des Retraites 2022*). Ces données montrent l'importance de l'enjeu et la nécessité d'apporter les bonnes réponses à la situation des seniors. Elles démontrent également l'absurdité de reporter l'âge de départ en retraite, alors que dans la pratique, la moitié des 61 ans ne sont déjà plus en activité.

### **Création d'une retraite minimum à 85% du Smic, soit 1 200 euros :**

**En premier lieu, il y a tromperie sur la marchandise : Il s'agit d'un minimum de 1 200 € brut uniquement pour les carrières complètes.** Or, déjà aujourd'hui, 83% des salariés touchant moins de 1000 klp€ de pension n'ont pas de carrière complète, dont une grande majorité de femmes. De plus, avec l'allongement de l'âge de départ en retraite il sera de plus en plus difficile d'avoir sa carrière complète.

Au global, le niveau moyen de pension va baisser, même si pour quelques rares retraités il y aura un léger relèvement de l'ordre de 75 €, la grande majorité subira une baisse. **En second lieu, c'est une fausse annonce** : Cette mesure était déjà prévue dans la loi depuis 2003 ! **Enfin, le plancher est insuffisant** : 1200 € brut, c'est 100 € de plus que le seuil de pauvreté.

**Une réforme de « progrès » pour les femmes** : Aujourd'hui, la pension moyenne perçue par les femmes est inférieure de près de 40% à celle des hommes. Le gouvernement décrète que cette réforme serait un progrès : FAUX !

Selon France info, un rapport gouvernemental reconnaît qu'avec cette réforme les femmes devraient travailler plus longtemps que les hommes. C'est

sur la base de ce rapport que le Ministre Riester a reconnu publiquement le 23 janvier que les femmes seraient « *un peu pénalisées par le report de l'âge légal* ».

**Allonger la durée de cotisation va creuser encore plus le fossé des inégalités entre les femmes et les hommes.**

**L'EXÉCUTIF PRÉSENTE UNE VERSION ENRICHIE DE SA RÉFORME MAIS REFUSE DE DISCUTER DE L'ÂGE LÉGAL DU DÉPART À LA RETRAITE**



### **La prise en compte de la pénibilité :**

Pour faire passer la pilule, le gouvernement promet une meilleure prise en compte de la pénibilité tout au long de la carrière, via le Compte Professionnel de Prévention (C2P). Or, deux critères (seulement) seraient améliorés pour l'acquisition des points :

- Le seuil de travail de nuit passera de 120 à 100 nuits par an,
- Le seuil du travail en équipes successives alternantes passera de 50 à 30 nuits par an.

Nous sommes loin du compte en restant sur une approche curative individuelle et avec des critères très insuffisants. Depuis la mise en place du compte individuel de pénibilité, seuls 11 000 salariés partent en départ anticipé chaque année, alors que 40 % des emplois présentent au moins un critère de pénibilité et 10% en cumulent 3 (source DARES).

**Le dispositif demeure bien trop restrictif et n'est absolument pas à la hauteur d'une réelle prise en compte de l'usure professionnelle.** Il manque à minima la restauration de 4 critères de pénibilité.

## **RÉFORMER ET S'ASSOIR SUR LA DÉMOCRATIE**

Lors de la présentation du projet de réforme des retraites, le ministre du travail ose dire : **« Ces quatre mois nous ont permis de trouver des convergences avec les partenaires sociaux, d'acter des divergences ».** La seule véritable convergence, c'est celle des luttes et de l'unité syndicale ! **Le seul point d'accord, est de convenir d'un désaccord entre le gouvernement et tous les partenaires sociaux !**

Tous les sondages montrent le rejet massif du projet gouvernemental par la population. Dès le 19 janvier la mobilisation contre ce projet a atteint un niveau historique. Le gouvernement n'est pas majoritaire à l'assemblée et le Président a été élu dans un contexte de front républicain sans soutien au projet. Le président du COR a clairement contesté les arguments de l'exécutif. En audition à la commission des finances, des chercheurs, des économistes se positionnent clairement Contre ce projet... **Bref, à part Macron et le MEDEF personne ne veut de cette réforme...**

**Avec une volonté claire de passage en force, le gouvernement intègre ces mesures au projet de loi de financement de la sécurité sociale rectificatif (PLFSSR). Ce tour de passe-passe permet au gouvernement de limiter les discussions autour des mesures de la réforme à seulement 20 jours à l'Assemblée nationale et 15 jours au Sénat.**

Si au 26 mars 2023 le parlement n'a pas adopté le projet de loi, le gouvernement pourrait légiférer par ordonnance ! Enfin, le PLFSSR permet une utilisation sans limite de l'article 49-3 de la constitution.

**Quand la démocratie ne fonctionne plus, seul le rapport de force peut permettre de se faire entendre.**

## **UNE RÉFORME UTILE**

Le gouvernement poursuit un objectif de diminution des dépenses publiques, surtout des dépenses sociales. Il l'a écrit très précisément dans le Programme de stabilité envoyé en juillet 2022 à la Commission européenne et dans le budget 2023 (p.11 du PLF). L'enjeu n'est donc pas l'équilibre du système de retraite mais une position idéologique, réduire les dépenses publiques de 17 milliards, et in fine, il s'agit d'un choix de société.

**Ni faillite, ni catastrophe, il n'y a pas de système de retraite à « sauver ».**

Le COR – Conseil d'Orientation des Retraites écrivait en septembre qu'il n'y a pas de « *dynamique non contrôlée des dépenses de retraite* » et parlait déjà en 2021 de « *trajectoire maîtrisée* » jusqu'en 2070. Aujourd'hui, le système est même excédentaire. Si de légers déficits temporaires sont attendus dans les prochaines années, ce ne sont pas les dépenses des retraités qui explosent, ce sont les réformes passées qui ont réduit les financements de la sécurité sociale. D'ailleurs, le président du COR en audition devant la commission des Finances de l'Assemblée nationale, l'a affirmé : « *Les dépenses de retraites sont globalement stabilisées et même à très*



long terme, elles diminuent dans trois hypothèses sur quatre. Dans l'hypothèse la plus défavorable, elles augmentent sans augmenter de manière très très importante. Donc les dépenses de retraites ne dérapent pas, elles sont relativement maîtrisées ».

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. On troque des dépenses « positives » c'est-à-dire les dépenses de pensions de retraites contre des dépenses plutôt « réparatrices » comme des allocations chômage, des pensions invalidité, du RSA, etc... 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 un 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.



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. Derrière ces chiffres, le coût humain est lamentable avec un niveau de vie massivement attaqué pour les retraités et les futurs retraités. Économiquement et Humainement, cette réforme est un véritable non-sens...

**S'il fallait véritablement équilibrer à tout prix le système des retraites, d'autres solutions existent.** Le poids des dépenses, selon le COR et les économistes, n'est pas ce qui pose problème, c'est donc la question des ressources qu'il faut interroger... et de ce côté-là de nombreuses améliorations sont possibles...

**De nombreuses alternatives existent pour mieux financer le système de retraite et véritablement l'améliorer. Oui, instaurer la retraite à 60 ans avec un minimum à 2 000 € est juste et finançable.**

**A SAVOIR :** Dans ses engagements à la Commission européenne et dans le Budget 2023, le gouvernement explique que la baisse de dépenses de retraites servira à compenser la baisse d'impôts aux entreprises (la suppression de la CVAE : - 4 milliards € en 2022, - 8 milliards € en 2024), dont moins d'un quart bénéficiera aux TPE-PME (Source Les Echos 03/10/22).

## FINANCEMENT : D'AUTRES SOLUTIONS SONT POSSIBLES

Le gouvernement veut faire des pensions et de l'âge de départ des variables d'ajustement pour financer des baisses d'impôts aux entreprises, diminuer les dépenses, ouvrir la voie à la capitalisation... Le coût humain et le renforcement des inégalités, notamment des femmes, importent peu pour le gouvernement.

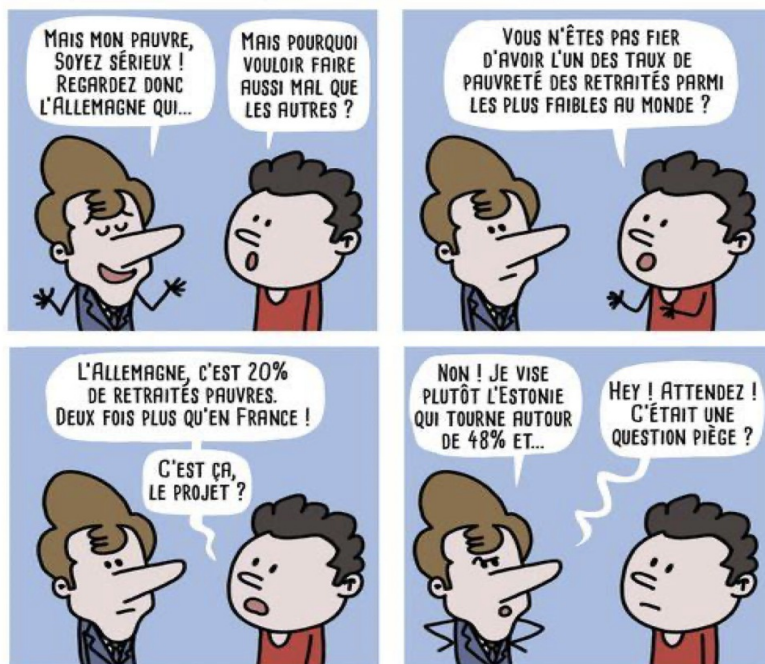
Il est pourtant possible d'augmenter les ressources pour améliorer en profondeur notre système de retraites solidaire actuel.

### Les principaux points d'améliorations proposés par la CGT :

- **Départ en retraite à 60 ans** pour toutes et tous (hors départs anticipés pour les métiers pénibles) ;
- Revenir au calcul sur les 10 meilleures années pour le privé ;

- Conserver le calcul sur les 6 derniers mois pour le public étant donnée la trajectoire de leur rémunération ;
- **Prise en compte des parcours de vie** (années d'études, formation, aidants,...) ;
- **Reconnaissance de la pénibilité** par la prise en compte des situations réelles de travail et de toutes les formes de pénibilité, y compris les Risques Psycho-sociaux, par grands corps de métier ;
- **Minimum garanti à 2 000 € brut** avec un taux de remplacement minimum de 75% ;

#### POURQUOI FAIRE MIEUX QUAND ON PEUT FAIRE PIRE ?



Ces propositions chiffrées représentent un coût supplémentaire de l'ordre de 100 milliards d'euros. Précisons que si on revenait au niveau de partage de la valeur ajoutée de 1982 (part du travail de 73,5% contre 64,8% aujourd'hui) cela représenterait aujourd'hui un transfert du capital au travail de 112 milliards d'€.

**Ces propositions sont largement finançables à travers 7 leviers principaux :**

- |  |   |
|--|---|
| 1/ Hausse des salaires ;                   | 5/ Élargissement de l'assiette ;        |
| 2/ Créations d'emploi ;                    | 6/ Augmentation du taux de cotisation ; |
| 3/ Arrêt des exonérations de cotisations ; | 7/ Excédent de la sécurité sociale.     |
| 4/ Contribution des revenus du capital ;   |   |

**1/ Hausse des salaires :** L'augmentation du niveau de rémunération augmente mécaniquement les cotisations. Une hausse des salaires de 5% dans le privé, c'est 9 milliards € de cotisations supplémentaires pour la branche retraites ; une hausse du point d'indice de 5% dans le public = + 1,25 milliard € de cotisations.

**2/ Créations d'emploi :** C'est un enjeu majeur, notamment pour le développement des métiers liés aux questions environnementales, pour le renforcement des métiers dits « essentiels » et pour le service public.

- 100 000 emplois privés = 800 millions d'euros de cotisations retraites ;
- 100 000 emplois dans la fonction publique territoriale = 1,2 milliard d'euros de cotisations retraites ;
- 100 000 emplois dans la fonction publique hospitalière = 1,5 milliard d'euros de cotisations retraites. Une véritable politique de l'emploi et des services publics ramènerait des dizaines de milliards.

**3/ Arrêt des exonérations de cotisations :** Il y a près 90 milliards d'exonérations de cotisations sociales par an, donc des ressources en moins. Sur ces 90 milliards, d'après la Cour des Comptes, 9 milliards ne sont pas compensés, c'est-à-dire que neuf milliards disparaissent purement et simplement des caisses de la sécurité sociale.

**4/ Contribution des revenus du capital :** En 2022, les dividendes du CAC 40 étaient de 56,5 milliards d'euros. Avec une cotisation à 28% comme le taux de cotisations retraites sur les salaires, uniquement sur les 40 plus grandes entreprises cotées en bourse, ce sont 15,8 milliards d'euros de recettes supplémentaires.

**5/ Elargir l'assiette des revenus soumis à cotisations :** Augmenter l'assiette des revenus soumis à cotisations des salariés et des employeurs (intéressement, participation, épargne salariale, épargne retraite) rapporterait 6 milliards de cotisations retraites supplémentaires. Déplafonner les cotisations pour les salaires au-dessus de 27 500€ par mois c'est 1 milliard de plus.

**6/ Augmenter les taux de cotisation :** A court terme, un déficit de 12 milliards peut être résorbé tout simplement avec une augmentation du taux de cotisations de 0,8 point :

- Pour un Smic, ça représente 7€ par mois de cotisations salariales et 7€ de cotisation patronales ;
- Pour un salaire à 2000€ bruts, cela représente 8.25€ par mois de cotisations salariales et patronales ;
- Pour un salaire à 2500€ bruts, ça représente 10€ par mois de cotisations salariales et 10€ patronales. A moyen terme, augmenter le taux de cotisation retraites (tout en augmentant les salaires), de 2 points de cotisation rapportait 30 milliards d'euros. Enfin, mettre en place une sur-cotisation sur les emplois précaires (CDD, intérim...) d'un point rapporterait un milliard d'euros.



**7/ La Sécurité sociale est en excédent :** La CADES (Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale) aura remboursé la « dette sociale » en 2033. Cela représente près de 20 milliards d'euros de surplus par an. Ainsi la sécurité sociale ne sera pas en déficit de 7 Mds€ en 2023, mais en excédent de 13 milliards d'euros. Même avec 12 milliards de déficit sur les retraites en 2030, la Sécu prise dans son ensemble serait en excédent. De plus, si on tient compte des différentes mesures proposées (augmentation de salaires, augmentation de l'emploi) cela générerait des milliards d'euros d'excédents supplémentaires.

Ambroise Croizat, Ministre fondateur de la sécurité sociale et du système de retraite par répartition déclarait en décembre 1945 : **« Il faut en finir avec la souffrance, l'indignité et l'exclusion. Désormais, nous mettrons l'homme à l'abri du besoin. Nous ferons de la retraite non plus une antichambre de la mort mais une nouvelle étape de la vie. »**

Le projet de réforme Macron est à l'opposé de cette vision et de ce choix de société progressiste.

Fort du rejet massif par la population et de l'unité syndicale nationale et locale, nous pouvons nous faire entendre et obtenir le rejet de ce projet mortifère.

**Contre ce projet de réforme des retraites, tous concernés, tous unis. Ensemble, mobilisons-nous jusqu'à son retrait total !**