



# Webinaire Retraites

*Février 2025*

---

Espace revendicatif confédéral  
Pôle Sécurité sociale, Santé, Travail



# **Le retour de la bataille des retraites**

## **Ouverture d'une concertation par un gouvernement au pied du mur :**

- de février à mai ;
- 6 organisations syndicales et 4 organisations patronales ;
- supportée par une « mission flash » confiée à la Cour des comptes ;
- puis transmission au Parlement de tout ou partie des résultats.

## **Un enjeu majeur pour la CGT :**

- l'abrogation de la réforme de 2023 ;
- une étape pour regagner la retraite à 60 ans !



# Fonctionnement et situation financière du système

---

*Le régime des retraites  
depuis la réforme*



# Fonctionnement du système des retraites

## Un système hérité de 1945 en perpétuelle évolution :

- un système par répartition ;
- un système à prestations définie ;
- un système redistributif et solidaire.

# Une réforme qui repousse l'âge de départ

L'âge de  
départ  
après la  
réforme

| Naissance             | Âge légal     | Report âge         | Durée d'assurance | Hausse DAR | Départ effectif |
|-----------------------|---------------|--------------------|-------------------|------------|-----------------|
| <b>Septembre 1961</b> | 62 ans 3 mois | <b>3 mois</b>      | <b>169</b>        | <b>+ 1</b> | <b>01/12/23</b> |
| <b>1962</b>           | 62 ans 6 mois | <b>6 mois</b>      | <b>169</b>        | <b>+ 1</b> | <b>01/06/24</b> |
| <b>1963</b>           | 62 ans 9 mois | <b>9 mois</b>      | <b>170</b>        | <b>+ 2</b> | <b>01/09/25</b> |
| <b>1964</b>           | 63 ans        | <b>1 an</b>        | <b>171</b>        | <b>+ 2</b> | <b>01/01/27</b> |
| <b>1965</b>           | 63 ans 3 mois | <b>1 an 3 mois</b> | <b>172</b>        | <b>+ 3</b> | <b>01/04/28</b> |
| <b>1966</b>           | 63 ans 6 mois | <b>1 an 6 mois</b> | <b>172</b>        | <b>+ 3</b> | <b>01/07/29</b> |
| <b>1967</b>           | 63 ans 9 mois | <b>1 an 9 mois</b> | <b>172</b>        | <b>+ 2</b> | <b>01/09/30</b> |
| <b>1968</b>           | 64 ans        | <b>2 ans</b>       | <b>172</b>        | <b>+ 2</b> | <b>01/01/32</b> |
| <b>1969</b>           | 64 ans        | <b>2 ans</b>       | <b>172</b>        | <b>+ 2</b> | <b>01/01/33</b> |
| <b>1970</b>           | 64 ans        | <b>2 ans</b>       | <b>172</b>        | <b>+ 1</b> | <b>01/01/34</b> |
| <b>1971</b>           | 64 ans        | <b>2 ans</b>       | <b>172</b>        | <b>+ 1</b> | <b>01/01/35</b> |
| <b>1972</b>           | 64 ans        | <b>2 ans</b>       | <b>172</b>        | <b>+ 1</b> | <b>01/01/36</b> |

# Remet en cause les régimes pionniers

- un **recul des droits importants** : avant la réforme, possibilités de partir entre 54 et 56 ans ;
- la suppression des régimes pionniers **met en danger la santé des travailleur·ses** : ce sont des régimes pionniers en matière de reconnaissance de la pénibilité.

# Des droits familiaux et conjugaux

- **majoration pour durée d'assurance (MDA) :**
  - dans le privé, 8 trimestres par enfant,
  - dans le public, 2 trimestres par enfant liés à la maternité ;
- **assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) et assurance vieillesse des aidant·es (AVA) ;**
- **majoration de pension pour enfants (MPE) :**
  - 10% pour chaque parent à partir de 3 enfants ;
  - 5% par enfant supplémentaire dans le public (montant plafonné).

# Les dispositifs de départs anticipés insuffisants

- retraite anticipée pour « **carrière longue** » ;
- retraite anticipée pour les **travailleur·ses handicapé·es** ;
- retraite anticipée pour **incapacité permanente** ;
- retraite pour **invalidité ou inaptitude** au travail ;
- retraite anticipée liée à la **pénibilité**.

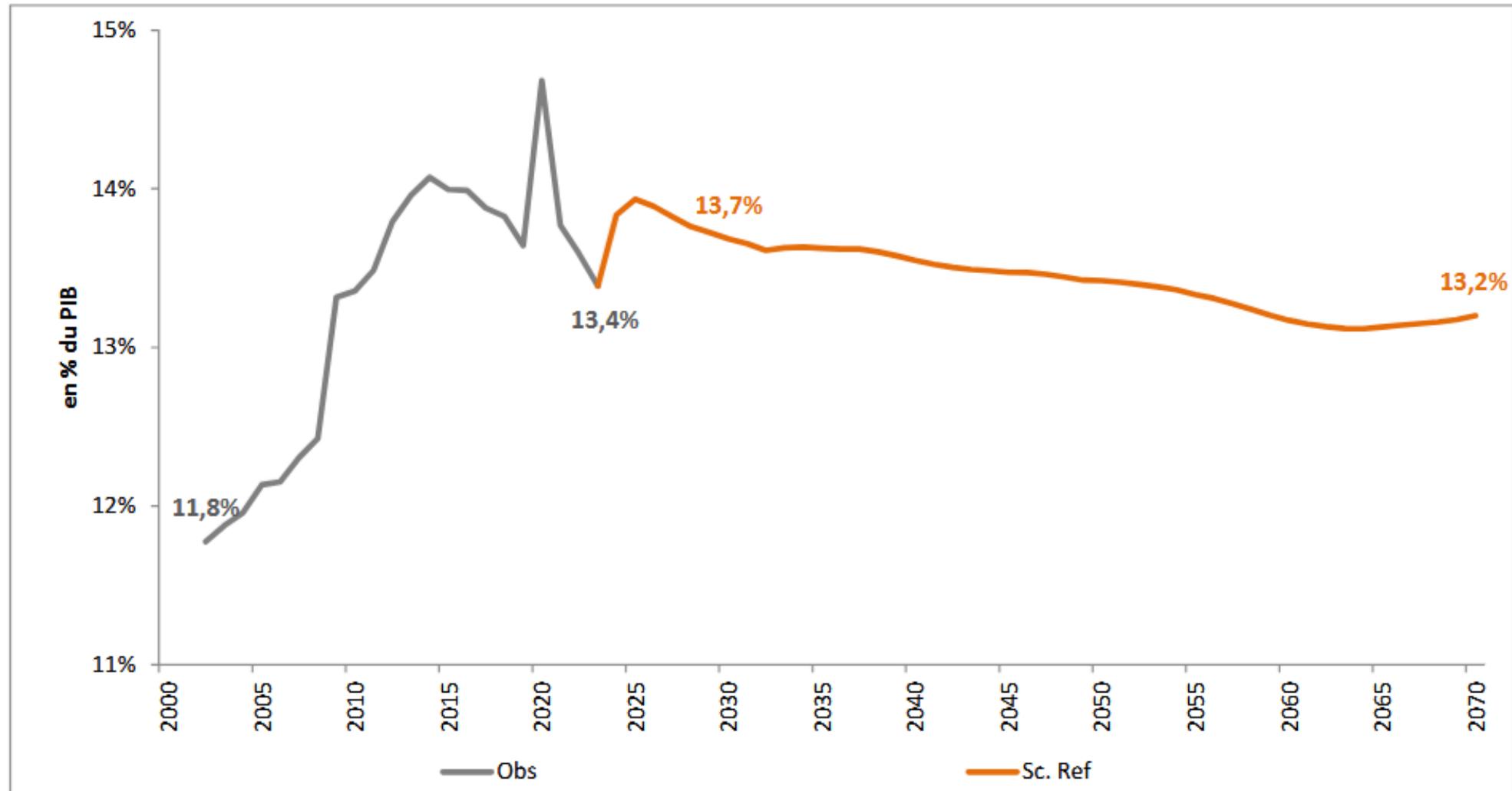
# Mais une pénibilité qui augmente !

- **3 millions** de salarié·es sont exposé·es aux agents chimiques dangereux ;
- **10 millions** exposé·es à de fortes contraintes physiques ;
- **4 millions** à un environnement agressif ;
- **5 millions** à des rythmes de travail atypiques ;
- **10%** des salarié·es effectuent un travail de nuit ;
- **46 %** des femmes et **40 %** des hommes ont un travail répétitif ;
- **54 %** des femmes et **46 %** des hommes peuvent déclencher des troubles musculosquelettiques (TMS)...

La CGT revendique la mise en place de **départs anticipés à 55 ans** ou **un trimestre de départ anticipé par année d'exposition** pour les salarié·es exposé·es à des facteurs de pénibilité.

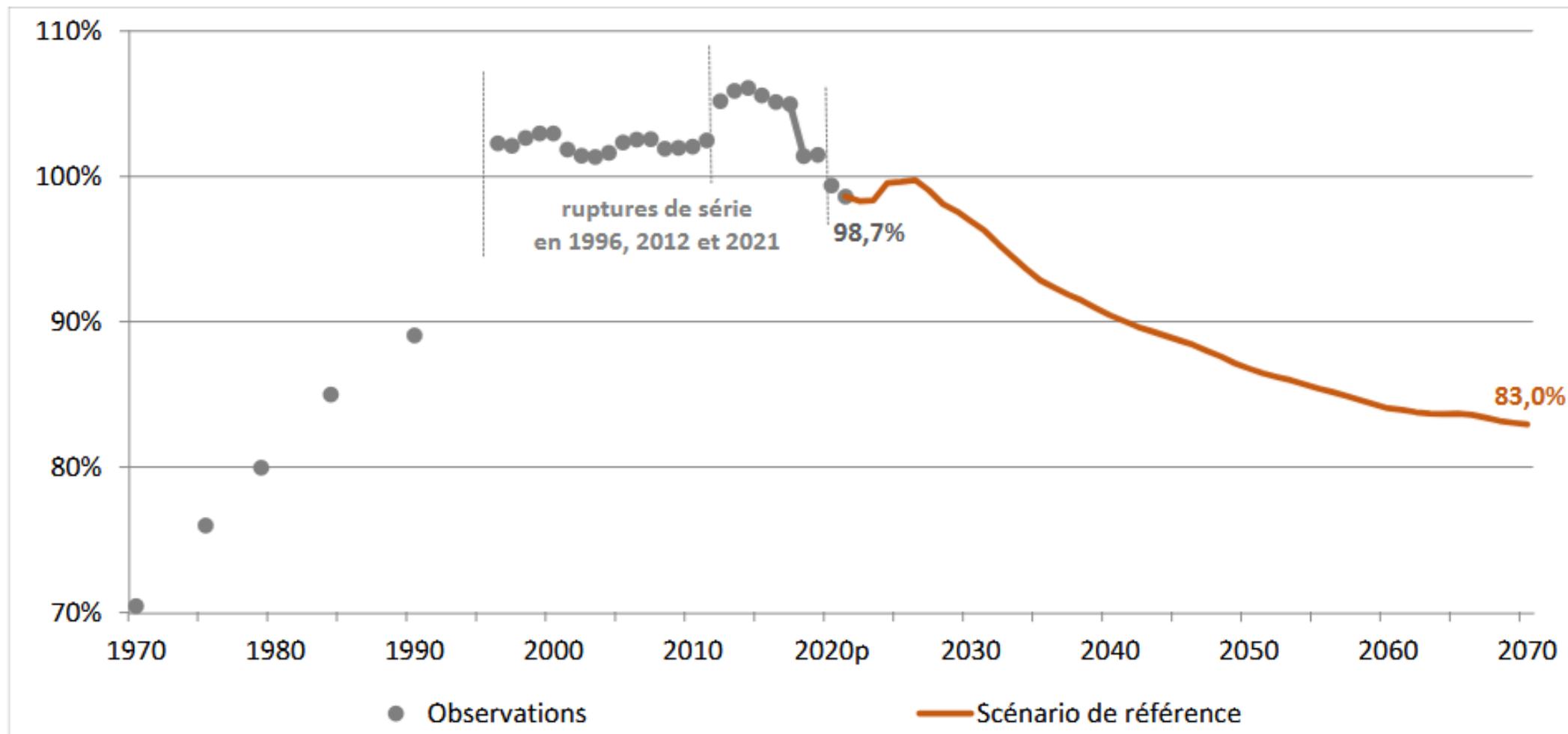
# Une situation financière soutenable...

Dépenses du système de retraite en % du PIB observées et projetées dans le scénario de référence – Source : Rapport du COR (juin 2024)



# Mais un niveau de vie des retraité·es qui se dégradera

Niveau de vie moyen des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population observé et projeté dans le scénario de référence – Source : Rapport du COR (juin 2024)



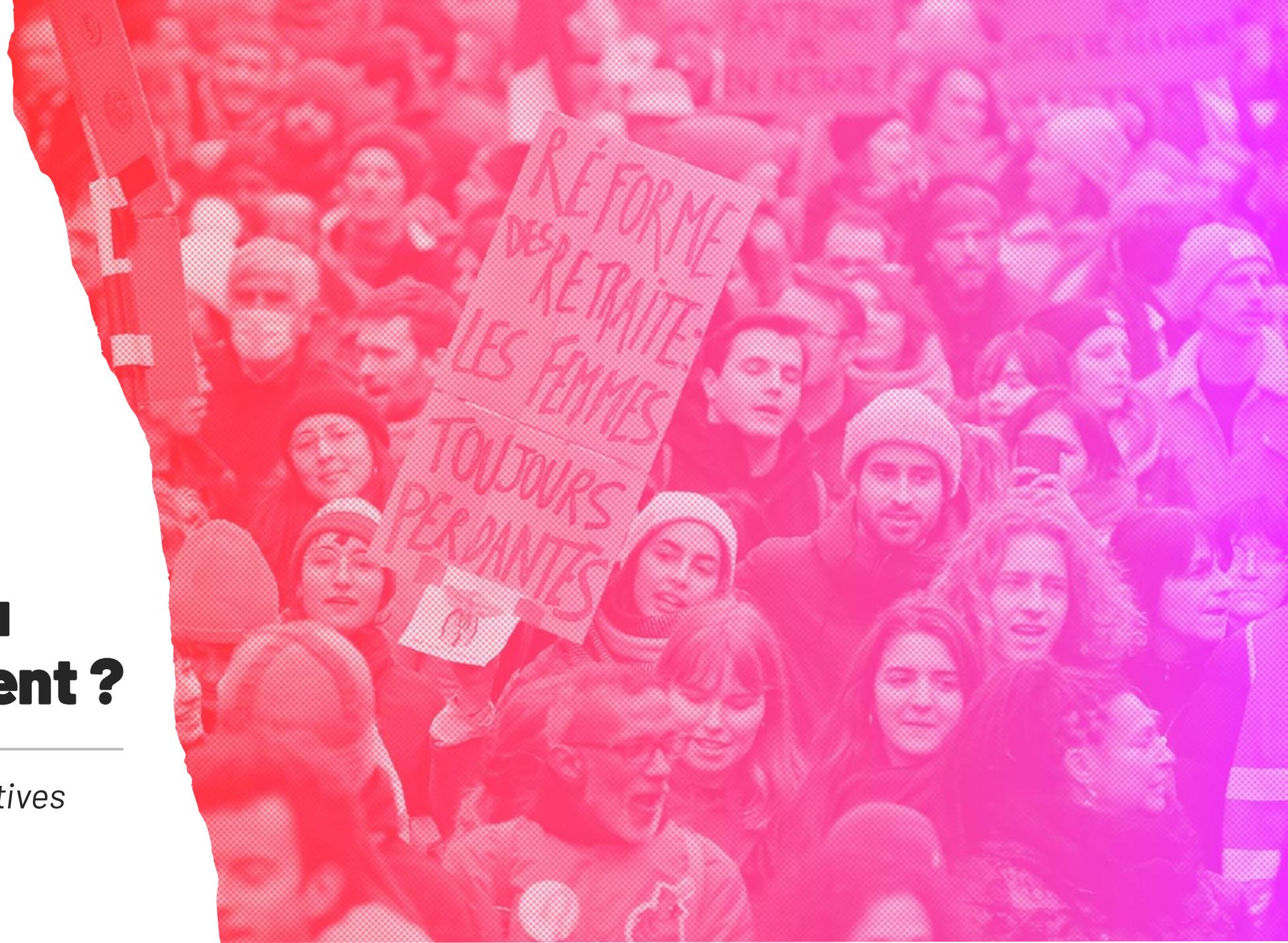
# Des effets délétères ciblés sur les femmes et les précaires

- **un SAS de précarité qui perdure pour les plus de 55 ans :**
  - le pourcentage de personnes NER augmente entre 53 et 60 ans ;
- **persistance de difficultés pour les femmes à valider des carrières complètes :**
  - les femmes se retirent plus de l'emploi lors de l'arrivée d'enfants du fait du partage genrée des tâches ;
  - 60 % des proches aidant·es sont des femmes ;
  - en 2023, près de 8 salarié·es à temps partiel sur 10 sont des femmes ;
  - 60% des personnes au chômage ou en invalidité avant la retraite sont des femmes ;
  - elles perdront les gains liés au trimestres assimilés ;
  - les femmes sont surreprésentées parmi les déciles de salaires les plus bas.



# Quelles réponses du gouvernement ?

*Concertation, perspectives  
et dangers*



# De nouvelles demandes d'analyses

- **défiance vis à vis du Conseil d'orientation des retraites (COR) ;**
- volonté du gouvernement de **forcer la main sur un pseudo « déficit caché » ;**
- **imposer un chiffrage différent** pour imposer un cadre de discussion plus contraignant

# Des dangers importants : règle d'or et changement de gouvernance...

- **la tentative morte dans l'œuf du retour de la retraite par points ?**
- **le patronat défend la mise en place d'une « règle d'or »** : empêcher d'augmenter les cotisations en cas d'augmentation même ponctuelle des besoins, entraînant une baisse mécanique des pensions ;
- **la défense** par le gouvernement **d'une gouvernance paritaire** qui donnerait plus de poids au patronat ;
- la mise en place d'un niveau de capitalisation obligatoire dans le privé ?

# Les enjeux de la concertation

**Plusieurs thèmes ont été évoqués (sans exhaustivité) :**

- les bornes d'âge (âge de départ, annuités) ;
- la pénibilité ;
- les inégalités femmes-hommes.

**Pour la CGT, l'enjeu central c'est aussi le niveau et le calcul des pensions, et notamment la question des petites retraites !**

Pour le patronat, c'est la règle d'or et la capitalisation...

## 63 ans, une énième mauvaise idée

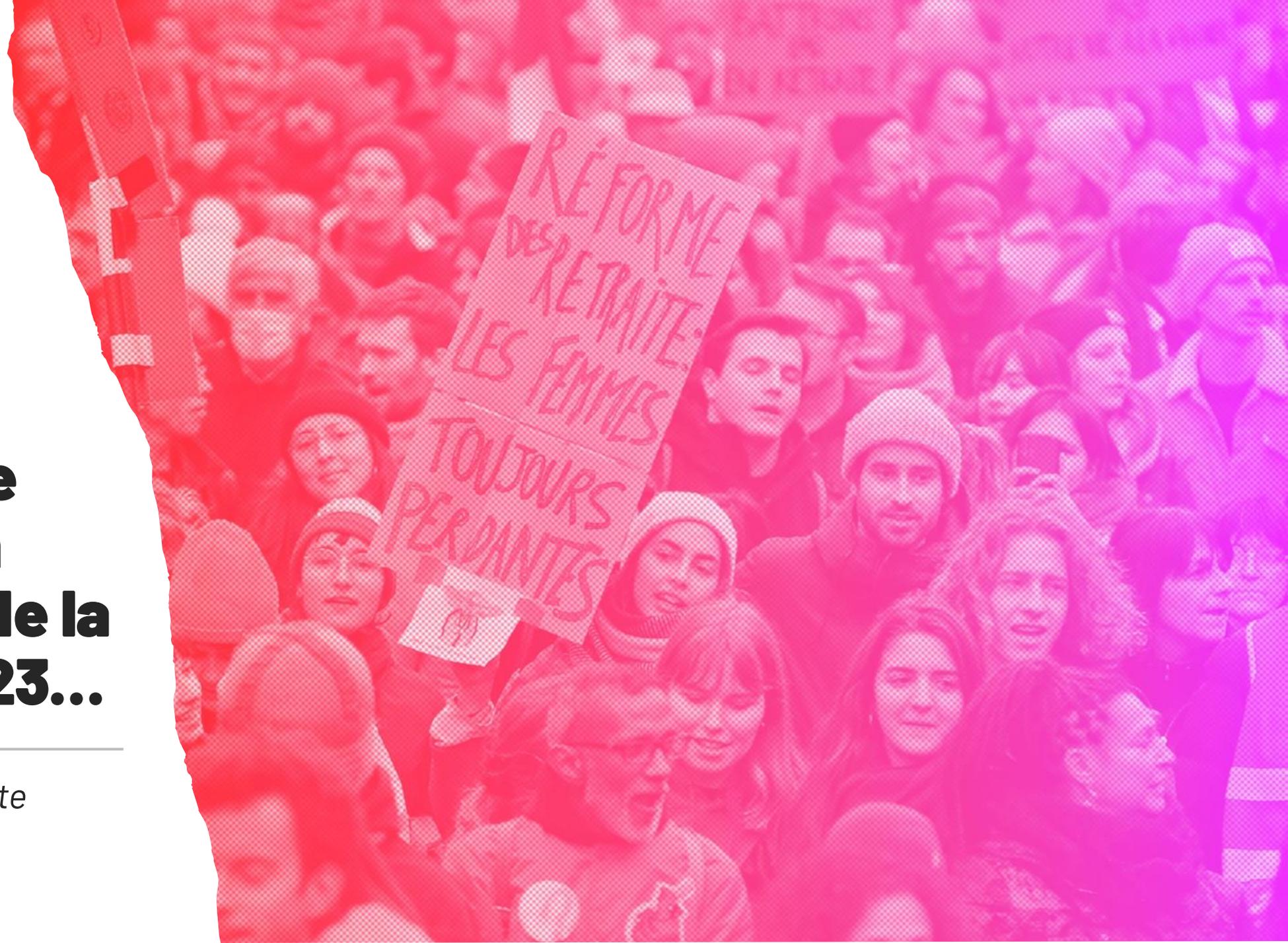
Certains médias avancent l'hypothèse d'un accord à 63 ans :

- une **demi-mesure** qui ne répond pas aux attentes des travailleur·ses ;
- un **risque de sanctuarisation** d'un compromis insatisfaisant ;
- une **mauvaise réponse** face aux injustices sociales.



# **La CGT renvendique l'abrogation immédiate de la réforme 2023...**

*Pour aller vers la retraite  
à 60 ans*



# La CGT revendique

## Dans l'immédiat :

- le retour aux 62 ans et l'annulation de la réforme Touraine accélérant le passage à 43 annuités ;
- le rétablissement des régimes pionniers supprimés ;
- des départs anticipés prenant en compte la pénibilité ;
- la garantie d'un niveau de pension (taux de remplacement) d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète ;
- l'augmentation du minimum de pension au niveau du Smic (CGT) pour une carrière complète ;
- la prise en compte des années d'études et des périodes de première recherche d'emploi dès l'inscription à France Travail, au travers d'une validation des périodes concernées ;
- une politique volontariste d'égalité salariale femmes-hommes, améliorant la retraite des femmes et abondant les ressources des régimes ;
- l'amélioration des droits conjugaux et familiaux.

## Et à moyen terme :

- un départ à la retraite dès 60 ans à taux plein ;
- un départ anticipé à 55 ans ou un trimestre de départ anticipé par années d'exposition pour les salarié·es exposé·es à des facteurs de pénibilité ;
- l'indexation des pensions sur l'évolution des salaires.

# Des sources de financement qui existent...

Le COR a indiqué qu'une abrogation de la réforme nécessiterait un financement de **15 milliards d'euros** à l'horizon 2030 :

- une **augmentation générale des salaires** pourrait permettre à court terme de disposer de nouvelles ressources pour financer le système des retraites ;
- une **augmentation des cotisations sociales vieillesse sur la part dite « patronale » de 1 %** : entre **5 et 6 milliards d'euros par an** ;
- la **soumission aux cotisations des rémunérations exemptées de cotisations sociales** : **4 milliards d'euros par an** ;
- la **lutte contre la fraude aux cotisations sociales du fait du travail dissimulé** : entre **6 et 7,8 milliards d'euros par an** *a minima* ;
- l'**égalité salariale femmes-hommes** qui devrait rapporter près de **6 milliards d'euros par an** à long terme en régime de croisière ;
- la **mise à contribution des revenus financiers** pour opérer une redistribution de la valeur produite par le travail et accaparée par le capital.