

La CFTC appelle donc tous les salariés et leurs familles à manifester leur opposition à ce projet de réforme injuste et violent et revendique :

- Un **départ à la carte**, c'est-à-dire à l'âge choisi par le salarié ;
- Un **niveau de pension décent** ;
- Un **système solidaire financé équitablement par tous les revenus** (travail et capital) ;
- Une **politique active en faveur de l'emploi**, notamment seniors et jeunes, qui permette d'augmenter les recettes du système ;
- La **prise en compte de la pénibilité dans certains métiers selon l'exposition à des situations précises et définies** ;
- Le respect des **carrières longues**.

Sympathisants, adhérents et militants,  
Jeunes et moins jeunes, actifs et retraités,  
Pour nous, nos parents et les générations futures,

**Soyons nombreux dans la rue  
le 7 septembre**

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site internet



# Retraites

**Une réforme plus juste est encore possible  
mobilisons-nous !**

Une majorité de salariés est hostile au report de l'âge de départ en retraite, le Gouvernement refuse le dialogue sur ce sujet...

## **POURQUOI ?**

Le Gouvernement refuse toute discussion de fond sur un financement pérenne des retraites...

## **POURQUOI ?**

Le Gouvernement demande aux salariés d'éponger le déficit de la caisse des retraites, de l'assurance-maladie et bientôt de financer leur propre dépendance...

## **POURQUOI ?**

**Qu'est ce qu'on nous cache ?**



## Ce que vous propose le **Gouvernement**

## Ce que vous propose la **CFTC**

## Ce que vous propose le **Gouvernement**

## Ce que vous propose la **CFTC**

### ÂGES DE DÉPART À LA RETRAITE

L'âge minimum de départ est reporté à 62 ans au lieu de 60 ans actuellement. L'âge auquel un salarié bénéficie du taux plein quelle que soit sa durée d'assurance est décalé de 65 à 67 ans.

La **CFTC** défend le principe du libre choix. Elle revendique pour tous les salariés la possibilité de bénéficier de **retraites personnalisées**. La **CFTC** écarte une évolution de l'âge minimum de liquidation de la pension et propose de conserver les **deux âges pivots** : 60 ans pour permettre le départ de ceux qui le souhaitent et notamment ceux qui remplissent les conditions requises de durée d'assurance. 65 ans, pour un départ à taux plein quel que soit le nombre de trimestres cotisés. Le niveau de pension minimum ne doit pas être inférieur à **100 % du SMIC**.

### CARRIÈRES LONGUES

Le projet de loi prolonge et adapte le dispositif de retraite anticipée, pour les salariés entrés sur le marché du travail à l'âge de 17 ans. Ils devront néanmoins, travailler jusqu'à 60 ans.

En 2003, la **CFTC** défendait le dispositif actuellement en vigueur, mais elle ne peut aujourd'hui soutenir l'allongement de la durée de cotisation portant l'âge de départ à 60 ans. Elle défend un **droit au départ anticipé** des publics concernés, dès lors que leur durée de cotisation atteint 41 ans.

### FINANCEMENT

Le financement du système n'est que très peu modifié et repose toujours quasi-exclusivement sur les cotisations sociales appliquées aux salaires.

Dès le mois de février 2010, la **CFTC** interrogeait son mouvement sur les multiples pistes de financement, et la grande majorité des adhérents CFTC s'est déclarée favorable à un élargissement de l'assiette de cotisation aux **revenus du capital** : stock-options, retraites chapeau... La **CFTC** demande également une **révision des exonérations de charges des entreprises**.

### PÉNIBILITÉ

Le Gouvernement prône la règle des « 20 % d'invalidité ». En clair, il faudra être reconnu invalide à hauteur de 20% et bénéficier d'une rente pour maladie professionnelle ou accident du travail pour être considéré comme ayant exercé un travail pénible.

La **CFTC** dénonce cet amalgame entre usure et incapacité et soutient un départ anticipé pour les salariés concernés. Elle propose que soit mis en place rapidement un **livret de suivi professionnel** tout au long de la vie qui permette d'évaluer le risque possible d'exposition et sa prise en compte. La **CFTC** préconise des **négociations par branche et dans les entreprises**, afin que tous les salariés soient suivis pendant leur carrière et que la pénibilité de leur travail (physique, stress, etc.) soit évaluée au fur et à mesure de leur activité. Ce sujet est très important et doit faire l'objet d'un projet de loi à part.

### ÉQUITÉ HOMMES/FEMMES

Pour tout assuré (homme et femme) né après le 1<sup>er</sup> juillet 1951, le gouvernement repousse par étapes, l'âge de départ à la retraite à taux plein. Celui-ci sera porté à 67 ans pour les générations nées à compter de 1956. Ce report ne tient compte ni des interruptions de carrières, ni des différences de rémunération et contraint ainsi 3 femmes sur 10 à poursuivre leur activité afin d'obtenir un niveau à taux plein.

La pension des femmes est en moyenne égale à 62 % à celle des hommes. Il existe aujourd'hui des règles en entreprises d'**équité hommes/femmes** mais ces textes ne sont pas appliqués. La **CFTC** demande depuis plusieurs années que des sanctions soient données aux entreprises qui ne les respectent pas. Enfin, pour la **CFTC**, le calcul des pensions doit **tenir compte de tous les moments où les femmes mettent leur carrière entre parenthèses**.

### SÉNIORS

38 % des personnes âgées de plus de 55 ans, ont un emploi. Le projet de loi leur impose de travailler 2 ans de plus. Ce report pourrait coûter 200 millions d'euros par an à l'assurance chômage.

La **CFTC** propose que soit systématisé le **tutorat**, conditionnant le maintien des postes seniors au niveau des postes juniors et facilitant les transferts de compétences et de savoirs entre générations. Une véritable politique en faveur du **maintien de l'emploi des seniors** est urgente. Les entreprises ont aujourd'hui pour obligation de négocier des « plans seniors » mais comme il n'existe aucun suivi ni sanction, aucune ne le fait véritablement.



*La Vie à Défendre*