

Les propositions CGT pour la prise en compte effective de la pénibilité dans tous les régimes.

L'état de santé des travailleurs, à la fin de la vie active et pendant leur retraite, dépend en partie des conditions de travail et de la pénibilité de leur travail passé. Certains travaux ont une part de pénibilité qui est susceptible d'entraîner des effets à long terme sur l'espérance de vie en bonne santé. C'est ce constat qui conduit à prendre en compte la pénibilité.

Pour la CGT, la pénibilité se définit comme le constat, dans l'exercice d'un emploi, de dépenses physiques ou d'efforts d'adaptation physique de l'organisme et de leurs éventuelles conséquences physiologiques, ces efforts étant susceptibles d'avoir, par leur effet cumulatif, un impact à long terme sur la qualité de la vie.

La pénibilité de chaque poste doit être définie au niveau de la branche d'activité, et non de l'entreprise.

Exemples de situations professionnelles affectant l'espérance de vie en bonne santé :

Efforts physiques importants, port de charges lourdes, terrassement à la main, autres situations de travail ayant des caractéristiques semblables les rattachant à ce type de critère,...

Postures non naturelles et pénibles, travaux avec membres supérieurs levés, travaux en position accroupie, agenouillée ou allongée, travaux nécessitant d'être debout longtemps, travail dans un lieu dont la configuration rend difficiles les mouvements,...

Le port d'équipements entravant les mouvements, autres situations de travail ayant des caractéristiques semblables,...

Travail par forte chaleur (température supérieure à 35°C), froid intense (température inférieure à 0°C),...

Travail manuel (activité physique impliquant la manipulation d'outillage) contraint (ne pouvant être reporté), effectué à l'extérieur et, par conséquent, exposé aux intempéries sans possibilité de s'y soustraire,...

Horaires pouvant avoir un impact sur le cycle de sommeil, services continus par roulement, travail de nuit, sollicitations pour interventions, horaires atypiques,...

Manipulations de produits chimiques CMR,

Exposition aux bruits....

Pour la CGT la compensation de la pénibilité doit permettre à tous salarié quel que soit son régime de faire valoir ses droit à la retraite 1, 2, 3, 4, 5 ans avant 60 ans en fonction du nombre d'année d'exposition.

Vous pouvez retrouver l'ensemble des tracts sur le Facebook de la CGT de l'UL de Pau.

**Pour maîtriser notre avenir nous ne pouvons en rester là.
Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.**

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom : Prénom :
Adresse : Code postal : Ville :
Tél : Courriel :@..... Age :
Profession : Entreprise :

Union Locale CGT de PAU - 49 Avenue Dufau 64 000 PAU
Tél : 05 59 27 89 77 union.locale.cgtpau@wanadoo.fr



Info CGT N° 6

La retraite par points (2^{ème} partie)

Les propositions CGT en matière de retraite

Nous avons vu (info CGT n° 5) qu'il est possible de financer de bonnes retraites.

Chacun doit pouvoir partir à la retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans, sans autre condition que d'avoir une carrière complète.

Une carrière sera reconnue « complète » si elle ne comporte avant 60 ans que des périodes d'études ou de formation, des périodes d'activité ou d'inactivité forcée.

Pour une carrière « complète », pas de retraite inférieure au montant du SMIC net.

Les salaires de référence servant aux calculs de la retraite doivent être revalorisés en fonction de l'évolution des salaires moyens et pas sur l'indice des prix. Il en est de même pour la revalorisation des pensions qui doit être automatique.

Afin de mieux prendre en considération la réalité des carrières, le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la pension devrait être :

- **secteur privé** : le salaire moyen des dix meilleures années,
- **secteur public** : le salaire de fin de carrière du salarié, primes comprises.

Enfin, les spécificités liées au travail, notamment en matière de pénibilité, devraient être prise en compte dans tous les régimes



Salaire de référence

Aujourd'hui, le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la pension est :

- pour le secteur privé, le salaire moyen des 25 meilleures années.
- et pour le secteur public, le salaire des 6 derniers mois.

Dans le système actuel, pour une carrière complète (nombre d'années requis équivalent temps plein, condition d'âge), vous pouvez prétendre à une pension brute voisine à 75 % du salaire brut d'activité, soit à quelque chose près, votre salaire net d'activité, ce qui permet un maintien du niveau de vie.

Avec un système par points, il n'y a pas de salaire de référence et le montant des pensions liquidé peut être très différent du salaire d'activité et peut varier d'une année sur l'autre.

Tout dépend du nombre de points acquis et de la valeur du point de service au moment où vous faites valoir vos droits à la retraite.

Valeur du point et son évolution

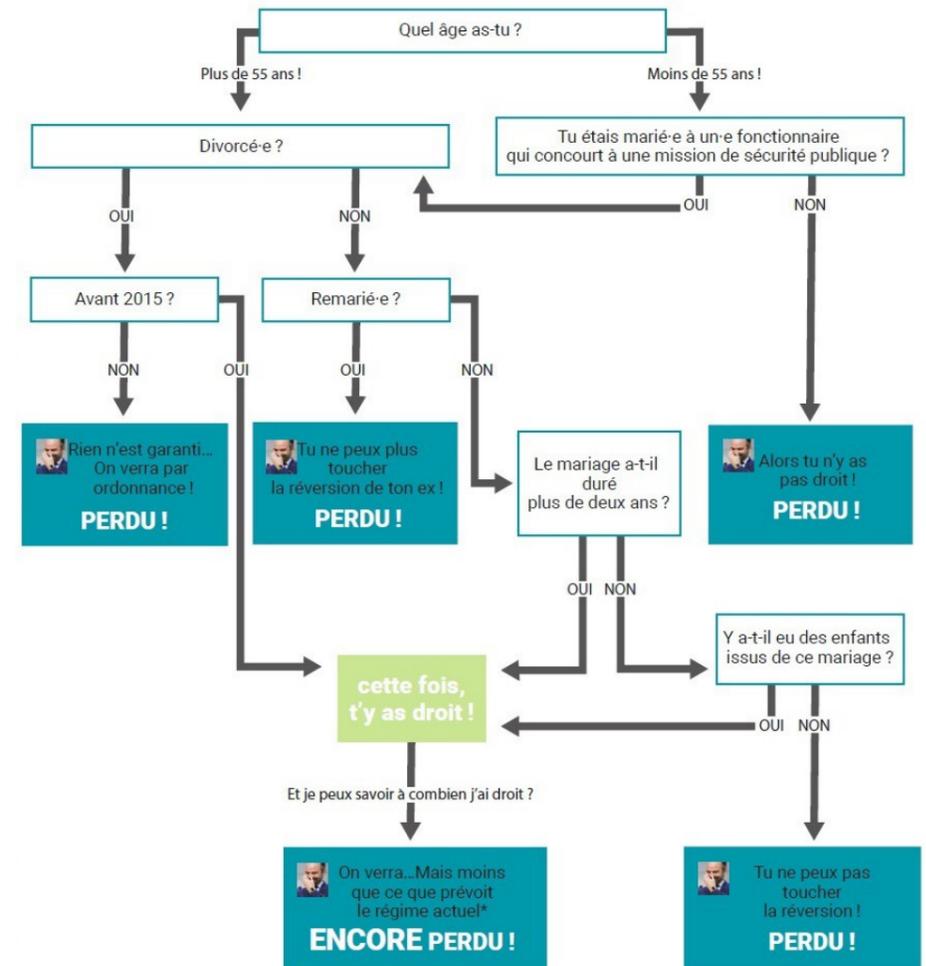
Le système par point est idéal pour maîtriser les ressources consacrées aux retraites. En cas de baisse du nombre de cotisants (ou du montant de cotisations prélevées) on augmente la valeur d'achat du point. Pour un même montant de cotisations, vous pouvez acquérir moins de points. De même, lorsque vous voulez liquider votre pension, le montant du point de service peut avoir baissé et votre pension fondre comme de la neige au soleil.

Le système par point est donc un système totalement aléatoire, très injuste car le montant de la pension peut pour un même nombre de points fluctuer d'une année sur l'autre.

La revalorisation des points acquis durant la carrière sera indexée sur le revenu moyen par tête (rapport Delevoye). Le revenu moyen par tête correspond à la masse des rémunérations versées par les employeurs et des revenus des non-salariés rapportée au nombre d'assurés cotisants. Cette disposition est moins favorable que le salaire moyen par tête qui augmente plus vite sous l'effet des augmentations significatives des gros salaires. Le revenu des non-salariés tels que les autoentrepreneurs ou les emplois « dits Ubérisés » est très aléatoire et risque de tirer vers le bas ces hypothétiques revalorisations.

Pensions de réversion

La pension de réversion est une fraction de la pension dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier le-la conjoint-e décédé-e versée au-la conjoint-e ou ex-conjoint-e survivant-e. Dans le système actuel, elle correspond à 50 % de la pension du-de la conjoint-e décédé-e. Avec le projet de réforme, quelles sont les conditions à remplir pour en bénéficier ?



* Le gouvernement propose une réversion de 70 % des points de retraite acquis par le couple mais c'est une régression par rapport au régime actuel, car les femmes sont en moyenne payées 24 % de moins que les hommes. De plus, ce pourcentage minimum n'est pas garanti, car sa définition finale est renvoyée à un décret.

Financement des retraites

Pour financer les retraites, une seule solution : travailler plus longtemps.

On a pourtant de nombreuses propositions alternatives :



Égalité salariale ? C'est une hausse du « coût du travail » ça !

Égalité salariale femmes/hommes = 5,5 milliards d'euros de cotisations.

Baisser le chômage ? Désolé on ne sait pas faire !

Revenir au taux de chômage d'avant crise, comme l'a promis Macron = 9 milliards d'euros de cotisations, 7 milliards d'euros d'économies.

0,2 points d'augmentation, donc 2,4€ par mois pour l'employeur ? C'est un « poison mortel pour l'économie »

Augmenter le taux de cotisation de 0,2 point = 1,2 milliard d'euros.

On avait dit pas de progrès social !

Revaloriser les salaires de 3,5 % = 6,5 milliards d'euros de cotisations.

Contrairement à celles du gouvernement, ces propositions assurent un système de retraite juste et efficace. La CGT continuera à les porter partout.



Les droits familiaux

Le gouvernement supprimerait :

- La **Majoration de Durée d'Assurance (MDA)**, qui permet aux mères de valider 2 ans de cotisations par enfant dans le privé et 1 an dans le public. Ce dispositif permet à la fois de valider des années et d'améliorer considérablement le montant de la pension en partant avec une carrière complète.
- La **majoration de pension de 10 %** pour le père et la mère des familles de 3 enfants ou plus.

À la place, une majoration de pension de 5 % par enfant serait attribuée, mais pour l'un des deux conjoint-e-s au choix. Toutes les projections démontrent que cela pénaliserait la majorité des mères, même si c'était elles qui percevaient la majoration. Celle-ci peut de surcroît être partagée entre les parents. Pour les parents de 3 enfants, le gouvernement a été contraint suite au mouvement social, d'annoncer une augmentation de 2 % de ces droits, soit une majoration de 7 % au 3^e enfant à choisir entre les deux parents (totalement insuffisant) au lieu de 10 % aujourd'hui pour chacun.

Ces droits seraient financés par l'impôt alors qu'ils le sont aujourd'hui par les cotisations. Ces prestations pourraient être placées sous conditions de ressources si le gouvernement cherche à faire des économies.

À noter, le montant de ces bonifications ne figure pas dans le projet de loi, mais seulement dans l'exposé des motifs. La définition des pourcentages est renvoyée à des décrets, qui seront pris unilatéralement par le gouvernement. Le problème ? Cela permet au gouvernement de modifier discrètement et quand il le souhaite ces majorations pour enfants, sans même passer par le Parlement !



RETRAITE PAR POINTS
RETRAITE EN MOINS

RÉSISTONS TOUS ENSEMBLE