

« RETRAITES »

POURQUOI LA RÉFORME MACRON EST UN GRAVE DANGER POUR NOS PROFESSIONS POURQUOI NOUS DEVONS OBTENIR MIEUX QUE LE SYSTÈME ACTUEL

1. BREF ÉTAT DES LIEUX

1.1. Le système de retraites par répartition, à prestation définie : seul système solidaire

Le système par répartition consiste à faire cotiser les actifs pour payer les pensions des retraités, et ainsi de suite : c'est un système de solidarité intergénérationnel, au contraire d'un système par capitalisation où chacun·e est supposé·e épargner pour soi-même. La crise boursière de 2010 et la faillite de nombreux fonds de pension ont, un temps, calmé les tenants de la capitalisation, mais de nombreux vautours rodent pour pomper une partie des cotisations et inciter à des « sur-complémentaires » au rendement douteux et aléatoire.

Notre système est aussi dit « à prestation définie » : le montant des pensions est supposé être garanti tout au long de la retraite (nonobstant l'inflation). Le patronat aimerait bien pousser vers un système à « cotisation définie » : chaque année la même somme est collectée, mais si l'espérance de vie augmente et que le nombre de retraité·es monte, la pension moyenne baisse. C'est le système adopté par certains pays nordiques.

1.2. Les principes de base du système actuel

Depuis 2010 et la réforme Sarkozy, l'âge officiel de départ en retraite est fixé à 62 ans.

En réalité, cet âge fixe la possibilité de partir en retraite, à condition de remplir tous les critères d'annuité ou de trimestres validés (une annuité= 4 trimestres). Le gouvernement vise l'obligation d'avoir 43 annuités pour les départs dès 2027. De plus il faut attendre 63 ans pour ne pas avoir de décote sur sa retraite complémentaire, et souvent 67 ans pour avoir toute sa retraite à taux plein.

Question fréquente : Si la plupart des départs en retraite se font déjà après 62 ans, pourquoi se battre contre la retraite à 64 ans ?

Tout simplement parce que ce sera pire, pour les mêmes raisons que lors du précédent recul de l'âge de départ. On aurait un âge de départ théorique à 64 ans, un âge réel après 65 ans et toujours un taquet à 67 pour un départ à taux plein, théorique car inaccessible pour la majorité. De plus comme lors du passage de 60 à 62 ans, le report à 64 ans aurait un effet de baisse des pensions, notamment pour toutes celles et tous ceux, nombreux dans nos professions, qui n'auraient pas suffisamment de périodes d'emploi après 60 ou 62 ans.

1.3. Les deux (ou plus) étages de la retraite : CNAV / CARSAT et AGIRC-ARRCO ou IRCANTEC

La retraite est issue d'une retraite de base de la sécu (CNAV, dont les CARSAT sont les antennes régionales) et d'une retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO dans le privé, IRCANTEC dans le public), les cadres ayant une cotisation et des droits supplémentaires.

Les deux parts (retraite de base et complémentaire) ne sont pas calculées de la même façon mais c'est la retraite de base qui détermine l'âge de départ.

1.4. Le système existant est-il suffisant ?

NON : l'âge officiel est de 62 ans, et non 60 comme le revendique la CGT, sauf rares cas particuliers, 65% des salarié·es n'ont pas ou plus d'emploi entre 60 et 64 ans

Comme expliqué auparavant, le passage de 60 à 62 ans a non seulement reporté les problèmes mais a aggravé la précarité : en 2021, seul·es 35% des salarié·es étaient en emploi entre 60 et 64 ans, et 17% des 62 ans n'avaient ni emploi, ni retraite, ni allocation chômage.

Dans nos professions, notamment pour les intermittent·es du spectacle, nous n'avons plus accès aux données de l'AGIRC-ARRCO qui permettraient de connaître la situation. Toutefois la situation de l'emploi est pire que la moyenne : la pyramide des âges montre une progressive disparition des plus de 50 ans, encore plus rapide pour les femmes. Cela est révélateur de la difficulté à finir sa carrière dans l'emploi à 60 ans, encore plus à 62. Quid à 64 ans ?

1.5. Le système existant est-il suffisant ?

NON : la pénibilité non reconnue

On peut théoriquement partir à 60 ans en cas de carrières longues (travail avant 16, 18 ou 20 ans), de plus en plus rares, ou si l'on fait la preuve de conditions de travail pénibles (mais les critères sont inaccessibles, surtout pour les non permanents). Il faut par exemple 120 jours/an de travail de nuit pendant sa carrière chez un même employeur : combien d'artistes et de technicien·nes travaillant pourtant les soirs de spectacle, avec de multiples employeurs, valident les critères ? On peut supposer que cela avoisine le zéro absolu.

1.6. Le système existant est-il suffisant ?

NON : partir à 62 ans est possible mais rare sans décote, expliquons le système des trimestres (43 annuités à terme)

L'âge officiel est de 62 ans, mais il ne faut pas oublier qu'il s'agit de l'âge théorique de départ, possible mais avec une pension souvent très minorée :

- Décote sur la complémentaire si départ avant 63 ans, et « incitation » pour celles et ceux qui le peuvent à partir plus tard par une surcote
- Il faut aussi faire la preuve du nombre d'annuités nécessaires (voir question suivante), qui en moyenne repousse le départ à 63 ans ½
- Il faut attendre 67 ans pour être certain·e de recevoir sa retraite à taux plein ; les départs à 67 ans constituent moins de 3 % des départs actuels. A noter que ce seuil est passé de 65 à 67 ans lors de la réforme Sarkozy de 2010

1.7. L'existant est-il suffisant ?

NON : l'âge n'est qu'un des paramètres, expliquons le système des trimestres (43 annuités à terme)

Pour pouvoir partir avec une retraite à taux plein, il faut avoir validé des trimestres, quatre trimestres constituant une « annuité ». De précédentes réformes (Balladur 1993, Juppé en 1995, sous Chirac, puis Touraine 2013, sous Hollande) ont déjà fait augmenter le nombre de trimestres de 150 à 160, actuellement 166 et bientôt 172. Lors de la création de la sécurité sociale à la Libération, quand la retraite a été fixée à 65 ans, il ne fallait que 120 trimestres !

Pour valider les trimestres :

- Les périodes de travail comptent à raison de 150 SMIC horaires pour un trimestre ;
- Sont assimilées les périodes indemnisées par l'assurance chômage, la sécurité sociale (maladie, maternité, accident du travail, congés parentaux, etc...) ou le service militaire (supprimé en 1979)
- Sont assimilées aussi les périodes en APS (allocation de professionnalisation et de solidarité)

Ne comptent pour rien :

- Les années d'études ;
- Les stages, les services civiques ;
- Les périodes non indemnisées en cas de chômage sans ouverture de droits ;
- Les périodes non indemnisées par la sécurité sociale (comme ce fut le cas pour des femmes en congés maternité avant l'abaissement du seuil d'ouverture de droits de 2015) ;
- Les périodes en ASS, RSA, et autres régimes de solidarité.

Ne comptent pour rien non plus :

- Les périodes indemnisées par les fonds d'Etat mis en place pour indemniser les intermittent-es du spectacle sortis du régime entre 2004 et 2011.

Le nombre de trimestres est donc au moins aussi important que l'âge de départ. Partir à l'âge légal est possible mais avec une forte décote sur son montant de pension. (Cf. le tableau en 2.3)

1.8. Qu'est-ce qu'une carrière complète ?

Exemple des intermittent-es du spectacle, salaires bas, plafond, non cadres, etc.

Toutes les périodes sans contrat de travail, aussi bien études, stages, chômage (indemnisé ou non), maternité, maladie, etc... constituent des « trous » dans la carrière. Une carrière « complète » est donc celle d'une personne qui a travaillé à temps plein et en continu, au moins ses 25 meilleures années sur lesquelles sont calculées la pension.

2. LES MENACES DU GOUVERNEMENT

2.1. Les conséquences d'un report de l'âge à 64 ans

Partir à 62 ou 63 ans ne sera tout simplement pas possible dans le cas général !

Les départs « anticipés » pour carrière longue et pour cause de pénibilité seraient retardés de deux ans.

Ces carrières « incomplètes », notamment avec de bas salaires, conduisent déjà aux faibles pensions, échappant au minimum contributif et amenant souvent à ce qu'on appelle l'ASPA (ex minimum vieillesse)

1.9. Focus sur les rachats de trimestre, disposition mal connue

Dans certains cas, on peut racheter des trimestres pour compenser les années d'études, les carrières incomplètes. Encore faut-il avoir les moyens de payer l'équivalent des cotisations non versées pour les périodes concernées !

1.10. Auteurs/autrices

Les autrices et auteurs voient leur retraite calculée selon un mode particulier, qui dépend des cotisations versées chaque année, selon le chiffre d'affaires. La majeure partie ont des revenus dont la faiblesse et l'aléatoire se répercute sur le niveau de pension. Nous ferons un focus particulier dans un document séparé. A noter qu'il est possible de « cumuler » des pensions comme salarié-e et comme autrice/auteur.

1.11. Focus sur le maintien de droits au chômage à 62 ans, si retraite pas liquidable à taux plein

Lorsque qu'on est indemnisé-e par le régime général d'assurance chômage ou selon les annexes 8 et 10 régissant les intermittent-es du spectacle, il existe une disposition permettant au 62^{ème} anniversaire de maintenir les droits à indemnisation, en attendant d'atteindre les conditions de départ en retraite sans décote. Il faut cependant être en cours d'indemnisation par l'assurance chômage (et non en APS) depuis 3 ans. Le maintien de droit est passé de 60 à 62 ans suite à la réforme de 2010 repoussant l'âge de départ en retraite d'autant

1.12. Abattements : un scandale à supprimer

Certaines professions, comme les artistes et quelques professions techniques, peuvent voir leur salaire brut « abattu » pour les cotisations sociales, notamment retraite. L'employeur est censé demander l'accord du /de la salarié-e avant d'appliquer cette « déduction forfaitaire spécifique » (DFS) de 20, 25 ou 30% selon les fonctions. Dans les faits, les travailleur-ses notamment précaires n'ont souvent pas le choix devant le chantage à l'emploi. Les droits à retraite sont alors minorés d'autant, puisque que les cotisations sont calculées sur un salaire plus faible. La CGT conseille vivement de refuser la DFS, et entend obtenir sa disparition.

Mais cela aurait aussi pour conséquence de faire baisser les pensions. En effet comme les deux tiers des 60-64 ans actuels ne sont pas dans l'emploi, il est probable que ces périodes vont peser lourdement à la baisse dans le calcul de la pension.

Pour celles et ceux qui pourront, certes de force, se maintenir dans un emploi, ce sera déjà plus pénible, plus risqué pour la santé, et donc plus de dépenses de santé pour la sécurité sociale.

Pour les plus nombreux-ses, notamment dans nos professions les artistes et technicien-nés intermittents du spectacle, les périodes de précarité avant d'atteindre l'âge de départ vont augmenter. C'est la double peine !

2.2. Tableau selon les générations : touchée dès celle née en 1961, le pire à venir pour après 1969 et les suivantes :

Le gouvernement entend reporter les départs dès le 1^{er} septembre 2023 en repoussant par paliers rapprochés, l'âge de départ et le nombre de trimestres nécessaires.

Naissance	Age d'ouverture	Entrée en application
Après 1 ^{er} /09/ 1961	62 ans et 3 mois	1 ^{er} /09/ 2023 (effet 1 ^{er} /12/2023)
Année 1962	62 ans et 6 mois	1 ^{er} /01/2024 (effet 1 ^{er} /07/2024)
Année 1963	62 ans et 9 mois	1 ^{er} /0/2025 (effet 1 ^{er} /10/2025)
Année 1964	63 ans	1 ^{er} /01/2026 (effet 1 ^{er} /01/2027)
Année 1965	63 ans et 3 mois	1 ^{er} /01/2027 (effet 1 ^{er} /04/2028)
Année 1966	63 ans et 6 mois	1 ^{er} /01/2028 (effet 1 ^{er} /06/2029)
Année 1967	63 ans et 9 mois	1 ^{er} /01/2029 (effet 1 ^{er} /09/2030)
Année 1968	64 ans	1 ^{er} /01/2030 (effet 1 ^{er} /01/2032)

2.3. L'accélération de la réforme « Touraine » : augmentation du nombre de trimestres (4 trimestres cotisés pour une annuité)

En plus de l'âge de départ, l'augmentation du nombre de trimestres, accéléré par rapport à la déjà désastreuse réforme Touraine, aggrave la situation.

Par exemple, une personne née après 1969 devra cumuler 172 trimestres, donc 43 annuités pour ouvrir, à partir de 64 ans, une retraite à taux plein. Si elle a étudié jusqu'à l'âge de 23 ans, a connu quatre trimestres sans travail ni indemnisation chômage au sortir des études par exemple, devra attendre 67 ans pour sa retraite à taux plein (23 + 1 + 43 = 67 ans).

Durée d'assurance requise	Mesure Touraine	Année Borne
168 trimestres	Années 1961 à 1963	Avant 31 août 1961
169 trimestres	Années 1964 à 1966	À compter 1 ^{er} septembre 1961 et année 1962
170 trimestres	Années 1967 à 1969	Année 1963
171 trimestres	Années 1970 à 1972	Année 1964
172 trimestres	Année 1973	Année 1965

2.4. Les risques pour la filière senior de l'assurance chômage (RG) et pour le maintien de droit à 62 ans

Deux articles du règlement de l'assurance chômage sont liés à l'âge :

- La filière sénior au régime général qui ouvre des droits plus longs à 55 ans (avec un palier à 53 ans). Avant le 1^{er} février 2023, un-e allocataire de moins de 53 ans pouvait avoir 24 mois d'allocation maximum, 30 mois à 53 ans et 36 à 55 ans. Après le 1^{er} février 2023 a déjà imposé une

baisse de 25% de cette durée, à respectivement 18, 23,5 et 27 mois. A plus de 55 ans on peut perdre 9 mois, donc 3 trimestres d'allocations

- Le système de maintien de droits à 62 ans (cf. question 1.11)

En s'appuyant sur le report de l'âge de départ de 60 à 62 ans instauré en 2010, le Medef a imposé des reculs sur les deux articles cités : la filière senior s'appliquait au moins de 50 ans avant 2014, le maintien de droits est passé de 60 à 62 ans par palier de 6 mois entre 2011 et 2015.

La Première Ministre a déjà annoncé, le lendemain même de la présentation de la réforme retraites, qu'en conséquence du report de l'âge de départ à 64 ans, il faudrait bouger les bornes d'âge dès 2024.

Plusieurs centaines d'intermittent-es du spectacle sont maintenu-es dans l'indemnisation chaque année par ce filet de sécurité. Il ne s'agirait pas d'un simple report de deux ans : entre 62 et 64 ans, les concerné-es risquent fort de se retrouver au RSA donc hors de l'indemnisation à leur 64^{ème} anniversaire.

2.5. Le retour de « la retraite des morts » : âge de départ supérieur à l'âge d'espérance de vie en bonne santé

La CGT en revendiquant un abaissement de l'âge de départ en retraite dénonçait la « *retraite des morts* » en constatant qu'une forte proportion d'ouvriers notamment risquaient de décéder avant l'âge de départ. L'espérance de vie en bonne santé, donc permettant de profiter de sa retraite est très inégale selon la pénibilité des métiers exercés. Elle se situe en moyenne à 63,7 ans pour les hommes et 64,6 pour les femmes. La réforme amènerait donc environ la moitié de la population à la retraite dans des conditions de santé déplorable.

2.6. Attaques contre les régimes pionniers dits « spéciaux » : disparition, clause du « grand-père », conséquences du report de l'âge

Les régimes spéciaux sont en fait des régimes pionniers, historiquement plus anciens et prenant en compte les spécificités des professions concernées.

Certains sont menacés de disparition comme celui de la RATP ou des électriciens et gaziers, avec une « clause du grand-père », expression bien patriarcale qui signifie que le régime s'éteint, en n'acceptant pas les nouveaux entrants.

Deux régimes spéciaux existent dans le spectacle, à l'Opéra National de Paris et à la Comédie Française.

Le gouvernement prétend qu'ils ne seraient pas menacés par la réforme, comme celui de la Police. Mais ils connaîtront un report de l'âge de départ d'au moins deux ans ! Et leur existence sera toujours à la merci d'un prochain changement législatif.

2.7. Pénibilité

Le gouvernement prétend là encore améliorer les conditions de départ en carrière longue.

Rappelons que Macron dans son premier mandat a vidé de son contenu le compte pénibilité, en supprimant plusieurs critères.

Quoi qu'il en soit, les salarié-es de nos secteurs risquent de ne pas être concernés par les quelques miettes lâchées pour faire illusion. La majeure partie des travailleur-ses

précaires ne sera toujours pas éligible aux critères de pénibilité, du fait même de l'intermittence de l'emploi dans le spectacle, de la multiplicité des employeurs dans une carrière et de la petite taille quasi générale des entreprises de nos secteurs. L'index sénior, non contraignant, ne s'appliquerait qu'aux entreprises de plus de 1000 salarié·es fin 2023 et de plus de 300 en 2024

2.8. Inégalité femmes/hommes (salaires, maternité, paternité...)

L'écart de salaires de 28% entre femmes et hommes est déjà aggravé par le système de retraites actuel, avec un écart de pensions de 40 % : cela est dû notamment aux conséquences des temps partiels, des interruptions de carrière liées à la maternité, des fins de carrière plus dures, des arrêts pour aider les proches (parents âgés, conjoints : 60 % des aidant·es sont des femmes). Sans précision, le gouvernement prétend améliorer les bonifications mais en restant dans un contexte d'économie...

Les femmes devraient être touchées par l'annonce d'une pension minimale à 1200 €/ mois, mais voyons les conditions de ce soi-disant « *minimum* » qui n'efface en rien les inégalités.

2.9. Enfumage sur la retraite minimale à 1200 €

3. LES PROPOSITIONS DE LA CGT

3.1. Le NSTS, des droits et un salaire à vie, des études au décès

La CGT revendique la mise en place d'une sécurité sociale professionnelle permettant la mise en place d'un nouveau statut du travail salarié (NSTS) : garantir des droits depuis l'entrée dans les études au moment du bac, tout au long de la vie active, jusqu'à la retraite. Le projet de la CGT pour la retraite n'oublie donc aucune période : les années d'études sont prises en compte, aucune période de précarité ne subsiste puisqu'on garantit un revenu même en dehors de l'emploi, le salaire tout au long de la vie est doublé au minimum entre le début et la fin de carrière.

- Départ à la retraite à 60 ans à taux plein ;
- Retour aux 10 meilleures années pour le calcul de la retraite et les 6 derniers mois pour le secteur public ;
- Départ anticipé à 55 ans ou un trimestre de départ anticipé par années d'exposition pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité ;
- Assurer un niveau de pension (taux de remplacement) d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète ;
- Élever le minimum de pension au niveau du Smic CGT pour une carrière complète ;
- Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et sur celle des prix ;
- Prendre en compte les années d'études et valider les périodes de recherche du premier emploi dès l'inscription à pôle emploi ;

Le gouvernement annonce une retraite minimale à 1200 € mensuels. Attention aux petites lignes : pour une carrière complète ! La majorité des travailleuses et travailleurs précaires, dont une forte proportion d'artistes et technicien·nes du spectacle, ne sera pas concernée, du fait même des périodes de précarité.

Pour elles et eux, c'est plutôt vers l'allocation de solidarité aux personnes âgées, ex-minimum vieillesse (ASPA) qu'elles devront se tourner : 906,81 € pour une personne seule, 1407,82 € pour un couple. Il s'agit d'une allocation de solidarité, calculée selon les revenus du foyer, donc « conjugalisée » (une femme ou un homme - cas plus rare - ne peut la toucher si sa ou son conjoint·e dépasse le plafond). Elle est remboursable par les ayant-droit en cas d'héritage supérieur à 39.000 €.

Cette réforme est une pure régression sociale, qui empire la situation existante ont la CGT dénonce déjà les insuffisances.

○ Une politique volontariste d'égalité salariale femmes-hommes, améliorant la retraite des femmes et abondant les ressources des régimes.

3.2. Aucun problème de financement : les propositions de la CGT

Selon une étude un peu ancienne du conseil d'orientation des retraites COR : Il faudrait 100 à 120 milliards d'euros en 2050 (5 à 6 points de PIB actuel) pour financer un système de retraites par répartition garantissant :

- Une ouverture du droit à retraite à 60 ans ;
- Une Indexation sur les salaires.

Pour cela, il faut modifier la répartition des richesses avec par exemple :

- Une augmentation des salaires de 5% qui dégagerait 9,5 milliards d'euros ;
- La réduction du chômage grâce notamment aux propositions CGT en matière de planification économique, écologique et sociale pour permettre la création d'au moins un million d'emplois (800 000 privés, 200 000 publics) qui entrainerait 10 milliards de cotisations retraites nouvelles et 10 milliards d'euros d'économie en matière de chômage ;
- L'augmentation du taux de cotisation de 2,5 points qui permettrait d'apporter 30 milliards d'euros.



✓ ADHÉREZ À LA CGT SPECTACLE,
FLASHEZ CE QR CODE !

✓ PÉTITION DE L'INTERSYNDICALE,
FLASHEZ CE QR CODE !

