



CAMPAGNE RETRAITE 2025

Conférence retraites 2025 : le décryptage complet

La mobilisation massive de 2023 a mis les retraites au centre du débat. Si la retraite à 64 ans est toujours contestée aujourd'hui c'est grâce à la mobilisation syndicale et populaire sans faille.

64 ans, ça ne passe pas !

D'ailleurs tous ceux qui ont défendu le recul de l'âge de la retraite ont été sanctionnés dans les urnes.

La concertation sur les retraites ne doit **pas servir à légitimer la loi jamais votée, imposée par 49.3** en 2023 contre la volonté de la population.

Aujourd'hui, plus de 70% est pour l'abrogation de la réforme des retraites.

Pour que la démocratie soit respectée, la CGT exige dans tous les cas un vote au Parlement ou la consultation des français-es par référendum.

En transparence, la CGT rendra publique la concertation.

Vous retrouverez sur le site de la CGT qui sera enrichi au fur et à mesure des négociations dans le cadre de la conférence sur les retraites :

- L'ensemble des propositions de la CGT,
- Des productions à destination de ses organisations,
- Des éléments de réflexion autour de la question des retraites.

L'abrogation des 64 ans pour le retour à retraite à 62 est une voie vers le retour à la retraite à 60 ans.

Il est temps de répartir les richesses dans le bon sens, vers ceux qui produisent c'est à dire les travailleurs-ses : pour vivre de son travail, pour des services publics de qualité et pour notre protection sociale qui répond aux besoins de la population, **à commencer par le droit à retraite en bonne santé !**

Pour la CGT, les priorités restent claires :

- Abrogation de la réforme des retraites imposant le report de l'âge légal à 64 ans, le rallongement de la durée de cotisation et la suppression des principaux régimes pionniers ;
- Mise en œuvre d'une nouvelle réforme permettant un retour à la retraite à 60 ans.

Revenir à 62 ans pour atteindre le droit à la retraite à 60 ans

Pour de nombreuses raisons, le report de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite est un problème majeur pour bon nombre de travailleur-ses.

1. La réforme des retraites, un problème de santé publique

Depuis vingt ans et la réforme des retraites de 2003, à chaque fois qu'il est question d'une nouvelle réforme, le sujet de la pénibilité est posé par le gouvernement en place.

Quels que soient l'appellation ou les dispositifs, il s'agit toujours pour les gouvernements successifs et le patronat d'éviter une extension des cinq ans de départs anticipés aux salarié·es du privé et de casser la logique du service actif dans le secteur public.

Instauré en 2014 et modifié en 2017, le compte professionnel de prévention (C2P) est avant tout un compte individuel qui ne lie plus automatiquement la question du travail à la retraite.

Il remplit l'objectif principal du gouvernement : tout le monde doit travailler plus longtemps et pour cela il faut que les départs anticipés – là où ils existent – disparaissent ou soient réduits au minimum et que se développe une pseudo-prévention sans garantie dans les autres professions.

C'est dans cette logique que le gouvernement a introduit l'obligation d'utiliser les premiers points du C2P pour de la formation en vue d'une reconversion professionnelle.

La CGT a toujours refusé le C2P et combattu les régressions qu'ont apportées les évolutions gouvernementales exonérant les employeurs de leurs responsabilités.

En parallèle de ces évolutions, les prérogatives des CHSCT ont été progressivement détricotées, jusqu'à leur suppression récente.

La CGT revendique à l'inverse du C2P :

- Une prise en compte de la pénibilité qui parte de la réalité du travail, et qui permette de faire reculer très fortement les expositions à la pénibilité, et les dégâts sur la santé qu'elles provoquent.
- Que l'exposition à la pénibilité soit déterminée à partir de la réalité des conditions de travail spécifiques à chaque métier, avec des garanties collectives et sans des seuils inaccessibles à la quasi-totalité des travailleur·ses.
- Un départ anticipé jusqu'à cinq ans avant 60 ans, avec un trimestre de moins par année d'exposition, et jusqu'à dix ans pour certains métiers. Le calcul de la pension doit aussi être abondé d'un trimestre supplémentaire, pour permettre un véritable droit au départ anticipé.

L'objectif premier doit être l'élimination de la pénibilité au travail. En attendant d'atteindre cet objectif, des mesures de réparation doivent être mises en place, notamment en permettant un départ anticipé à la retraite pour les salarié·es concerné·es.

La question de la pénibilité n'a pas réellement été abordée lors de la réforme de 2023, et ce n'est pas le C2P qui permettra une réelle prise en compte de la pénibilité du travail. Le C2P, qui individualise les droits des salarié·es, n'est pas dédié uniquement à la retraite puisqu'il a avant

tout pour objectif la « réinsertion professionnelle et l'employabilité » de ces dernier-es. Les critères de pénibilité sont passés de 10 à 6 en 2017, sur décision du gouvernement de l'époque. La manutention de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les risques chimiques ont notamment été supprimés pour un départ anticipé. En outre, les critères de pénibilité existants, construits autour de secteurs à forte prédominance masculine (chimie, bâtiment, métallurgie), n'intègrent pas les spécificités des métiers féminisés. Ainsi, pour le port de charges lourdes, c'est la charge unitaire qui compte et non le poids cumulé, qui est pourtant élevé pour les hôtesses de caisse par exemple. Le bruit, lui, est mesuré dans l'industrie mais il n'est pas pris en compte pour les personnels des crèches ou encore des écoles.

Le système de points sans rétroactivité selon l'exposition ou la poly-exposition sur lequel le C2P est assis n'apporte rien aux salarié-es ayant été exposé-es avant 2015 (date de création du C3P – réforme Touraine).

En chiffres :

- **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 ;
- **54 % des femmes et 46 % des hommes** encourent des risques de troubles musculosquelettiques (TMS).

Il faudra également que l'exposition aux contraintes psychologiques soit abordée : impossible de faire abstraction des risques psychosociaux et de leur impact évident sur la santé de certaines catégories de salarié-es...

2. Egalité femmes/hommes – Droits familiaux et conjugaux

Les droits familiaux et conjugaux font partie des mécanismes de solidarités dans le système de retraite. Ils ont notamment pour effet de limiter l'impact pour les femmes des inégalités salariales et professionnelles entre les femmes et les hommes.

Quand on parle des droits familiaux et conjugaux, il s'agit des dispositifs suivants :

- Majoration de pension pour 3 enfants ou plus (10 %) ;
- Majorations de durée d'assurance pour enfant (MDAE) ;
- Assurance vieillesse des parents aux foyers (AVPF), et assurance des aidant-es familiaux-les (AVA) ;
- Pension de réversion et pension d'orphelin-e.

Sur 312 milliards d'euros de retraites versés en 2022, les droits familiaux représentaient 26 milliards, et la réversion 37,2 milliards, soit un total de plus de 20 % des dépenses.

Pour rééquilibrer le système de retraites, les droits familiaux et conjugaux sont regardés attentivement. Les évolutions de la société ont modifié les notions de couple et de famille.

À chaque réforme, la question de leur révision est donc posée, avec l'idée de les harmoniser entre les régimes et d'en améliorer certains. Mais, pour les différents gouvernements il y a toujours un préalable : l'harmonisation et la création de nouveaux droits doivent se faire à financement constant. En somme il est demandé de dire quels mécanismes, et donc quel-les assuré-es on veut sacrifier pour rester dans le cadre financier prédéfini !

Pour la CGT, la mise à jour des droits familiaux et conjugaux ne doit pas être corsetée par la question des moyens financiers. Pour nous, cette démarche implique de (re)partir de la définition des objectifs assignés à chaque dispositif, ainsi que de l'évaluation de l'atteinte de ceux-ci, pour ensuite mettre en place les correctifs nécessaires, et surtout mettre les moyens financiers en adéquation avec les besoins.

Nous revendiquons une harmonisation des droits entre les différents régimes de retraite sur le mieux-disant, une amélioration des dispositifs existants, et leur extension aux nouvelles formes de familles et de couples que connaît la société. Aussi, les droits familiaux et conjugaux permettent aujourd'hui de limiter l'effet des inégalités salariales entre les femmes et hommes – bien que celles-ci devraient être attaquées à la racine comme nous le proposons dans les solutions de financement.

Au-delà de la refonte des droits conjugaux et familiaux, résoudre les inégalités entre femmes et hommes nécessite un profond changement de société. Non seulement les leviers pour parvenir à cette égalité ne sont pas activés, mais les femmes ne vont pas attendre 160 ans : **la CGT revendique l'égalité des salaires et d'accès aux responsabilités**, l'amélioration du congé maternité et sa meilleure prise en compte pour la retraite, une contribution alimentant cette solidarité interne aux régimes de retraite prise sur les entreprises de plus de 50 salarié-es ne respectant pas cette égalité.

3. La réforme des retraites, un problème pour les privé-es d'emploi

Le passage à l'âge de 64 ans oblige de nombreux-ses travailleur-ses à continuer deux années de plus ou à rester en situation de grande précarité.

À 62 ans, un-e salarié-e sur deux n'est plus en emploi lorsqu'elle ou il liquide ses droits à la retraite, et 28 % ne le sont plus à 60 ans.

Ainsi, bon nombre de salarié-es se trouvent dans ce que l'on appelle un **sas de précarité**, cette situation où l'on n'est pas en emploi mais où l'on ne peut pas liquider ses droits à la retraite. Lorsque les règles en matière de droit à la retraite sont modifiées, elles impactent tout le régime de protection sociale, y compris en matière de droits à l'indemnisation du chômage.

Pour exemple, après l'entrée en vigueur de la réforme 2023, le gouvernement a imposé les négociations sur la convention d'assurance chômage de manière à aligner les règles d'indemnisation du chômage sur le recul de l'âge de départ. Ainsi, il était prévu dans la convention antérieure des aménagements spécifiques qui impliquaient des droits plus longs pour les tranches 53-55 ans et 55 ans ou plus en raison des difficultés accrues pour ces tranches d'âge à retrouver un emploi.

Au 1^{er} avril 2025, ces bornes sont décalées de 53 à 55 ans et de 55 à 57 ans ou plus, ce qui se cumule avec la une diminution de 25 % de la durée d'indemnisation maximale depuis le 1^{er} février 2023. Ainsi un-e salarié-e de 56 ans, déjà en difficulté pour retrouver un emploi et atteindre la retraite à 62 ans, avait droit à trente-six mois d'allocation chômage avant le 1^{er} février 2023, vingt-sept mois depuis et bientôt seulement vingt-deux mois et demi.

De la même manière, le dispositif de maintien de droits, lequel permet de maintenir le droit à l'indemnisation chômage jusqu'à la retraite à taux plein, est lui aussi décalé de 62 à 64 ans dès le 1^{er} avril, en suivant le décalage de l'âge de départ en retraite. Or, le décalage de l'âge de départ à la retraite n'a absolument aucun lien avec le fait de retrouver un emploi. Que l'âge de départ soit à 62 ou 64 ans, il sera toujours aussi difficile de retrouver un emploi à qualification et rémunération égale passé 50 ans !

S'aligner sur la réforme de la retraite n'est qu'une manière de paupériser un peu plus les senior-es sans jamais remettre en question les pratiques du patronat. Triple peine : les périodes de chômage non indemnisées ne comptent généralement pas pour la retraite, contrairement aux périodes indemnisées qui permettent de valider des trimestres.

Le recul de l'âge implique, pour les privé-es d'emploi, de plus grandes difficultés à retrouver un emploi mais également une indemnisation réduite. À chaque recul de l'âge de départ, ce ne sont pas uniquement les salarié-es en activité qui en subissent les conséquences mais tou-tes les travailleur-ses privé-es d'emploi, puisque la menace du chômage et sa moindre indemnisation le rendent plus douloureux.

4. Ni problème de financement, ni contrainte budgétaire

Aujourd'hui les solutions existent pour financer à court terme et à long terme le système des retraites par répartition :

- **11 milliards d'euros par an** : en 2010, à la demande de la CGT, la Cnav a présenté une simulation pour évaluer l'impact de l'égalité par le haut des salaires entre femmes et hommes sur les ressources du régime. Le gain par an (différence entre les ressources supplémentaires et les dépenses supplémentaires de la Cnav) serait de 11 milliards d'euros environ (projetée en 2023 dans cette simulation). À terme, avec l'augmentation des salaires, l'augmentation des pensions de retraite entraînerait une baisse de ces recettes – mais le solde reste positif ;
- **5 à 6 milliards d'euros par an** : l'augmentation d'un point des cotisations vieillesse sur la part dite patronale pour financer la suppression immédiate de la réforme ;

- **2,2 milliards d'euros par an** : la soumission à cotisations de l'ensemble des rémunérations versées sous forme d'intéressement, de participation ou d'actionnariat salarié ;
- **6 à 7,8 milliards d'euros par an** : c'est le manque à gagner en fraudes aux cotisations sociales du fait du travail dissimulé (hors secteur agricole, DOM et économie souterraine). Cela entraîne une perte de ressources importante pour la Sécurité sociale qui pourrait permettre de compléter le financement.
- **Instaurer par ailleurs une contribution d'équilibre technique pour l'égalité entre les femmes et les hommes** sur les entreprises de plus de 50 salarié-es ne respectant pas l'égalité (index inférieur à 100 %, en connaissant toutes les limites de cet indicateur imparfait) permettrait de rapporter 6 à 7 milliards d'euros.

Au moment où un record de 100 milliards d'euros de dividendes a été versé aux actionnaires des entreprises du CAC 40, mettre à contribution au même niveau que les salaires les revenus financiers pourrait apporter 14 milliards d'euros. De l'argent il y en a ! On sait où...

Le plafond imposé n'est qu'une manœuvre politique.

Le gouvernement impose un cadre budgétaire très contraint à cette concertation afin de limiter les débats. **Il souhaite ainsi plafonner les montants alloués aux retraites à 14 % du produit intérieur brut.**

Si on fixe un montant maximum de dépenses de retraite alors que le nombre de retraité-es augmente, il faudra forcément baisser les pensions de retraite. Un même gâteau partagé à plus de monde ne peut aboutir qu'à des parts plus petites.

Cette menace de plafond, autrement appelée « règle d'or » par le patronat, vise à empêcher toute augmentation de cotisation notamment patronale : on glisse d'un **système à prestation définie** (garantissant un niveau de retraite suivant à peu près l'inflation) à un **système à cotisation définie** (les ressources n'augmentant pas, la variable devient le niveau des pensions). **Le choix de ce seuil de 14 % est arbitraire sur le plan économique et relève avant tout d'une manœuvre politique pour justifier la réforme du système de retraite.**

Au-delà du débat sur ce principe même de seuil à ne pas dépasser, il est nécessaire de rappeler qu'en l'état de toutes les prévisions actuelles, à aucun moment les dépenses de retraite ne vont dépasser ce seuil de 14 % dans les années à venir. Il n'y a donc pas d'inquiétude à avoir ou à générer.

Ces prévisions reposent sur diverses hypothèses concernant l'évolution, dans les années à venir, de plusieurs facteurs tels que le nombre d'enfants par femme, le taux de chômage, la productivité du travail et le solde migratoire. Toutefois, même si ces hypothèses s'avéraient moins favorables pour le système de retraite, les dépenses de retraite ne dépasseront pas – ou à peine – ce seuil dans les années à venir.

Sur le plan politique, rappelons que ces chiffres représentent des vies humaines. Ils ne peuvent pas être considérés uniquement comme des outils pour équilibrer le système de retraite. Ainsi, ce seuil et son éventuel dépassement ne peuvent pas justifier une nouvelle réforme des retraites.

Pas de déficit des retraites des fonctionnaires de l'État.

Le Premier ministre mélange les éléments pour créer le trouble : il existerait un déficit de 40 milliards d'euros dans le régime de retraite des fonctionnaires. Cette affirmation relève d'une posture politique, comme l'a récemment souligné le Conseil d'orientation des retraites (COR), pourtant dirigé par le très patronal Gilbert Cette.

Contrairement aux régimes de retraite par répartition, le régime des fonctionnaires repose sur une logique différente :

- Les retraites des fonctionnaires sont financées directement par l'État, qui agit à la fois comme employeur et comme gestionnaire.
- Par conséquent, il est incorrect de parler de déficit : **il s'agit d'une dépense budgétaire normale et prévisible, que l'État doit assumer au même titre que les salaires ou les autres frais de fonctionnement.**

Le prétendu « déficit » mis en avant par le gouvernement est en réalité le résultat direct de ses différentes politiques, affaiblissant le ratio entre nombre de cotisant-es et pensionné-es :

- **Réduction drastique des effectifs de fonctionnaires** : depuis des années, les politiques publiques favorisent une réduction des effectifs, augmentant ainsi mécaniquement le poids des retraité-es par rapport aux actif-ves,
- **Pression sur les salaires** : le gel du point d'indice pendant plusieurs années a réduit les contributions salariales, aggravant les écarts entre recettes et dépenses,
- **Remplacement des fonctionnaires par des contractuel-les** : le recours accru aux contractuel-les, qui cotisent dans d'autres régimes, diminue les recettes du régime des fonctionnaires sans réduire les obligations de l'État à l'égard des retraité-es.

5. La capitalisation n'est pas une solution : c'est une régression

À chaque débat sur le financement des retraites, le patronat remet sur le tapis la capitalisation obligatoire.

Pour créer des droits en capitalisation, il faut quand même cotiser. Instaurer un étage obligatoire par capitalisation nécessiterait soit une augmentation des prélèvements, soit un transfert d'une partie des cotisations actuellement dédiées à la répartition.

Dans les deux cas, et parce que la capitalisation est un système individualiste et risqué, c'est une solution perdante pour les salarié-es :

- Cotiser plus pour introduire de la capitalisation ne répondra pas à la question actuelle du financement de la répartition et plus généralement des retraites.
- Transférer des cotisations de la répartition vers la capitalisation accentuera les besoins de financement de la répartition.

En capitalisation, il n'y a pas de mécanisme de solidarité ; seules les contributions directes permettent d'acquérir des droits. Les périodes d'interruption de carrière (maladie, formation, chômage, maternité) ne le permettent pas. Les inégalités salariales y sont donc répercutées, voire accentuées puisque les droits sont dépendants des salaires soumis à cotisations.

La capitalisation implique des placements financiers comportant des risques : Les Pays-Bas, qui ont un système centré autour de la capitalisation, en ont fait l'expérience en 2008. L'effondrement du système financier a fortement diminué l'épargne accumulée, ce qui a nécessité une réforme d'envergure du système pour garantir les droits acquis.

Concrètement, des investissements risqués peuvent permettre une constitution de capital plus importante, mais sont accompagnés d'un risque élevé de perte des sommes investies. Les droits à rente dépendent du capital accumulé au moment de la sortie et de l'espérance de vie estimée. Enfin, un capital trop faible ne permet pas une rente suffisante pour vivre décemment.

La capitalisation soulève d'importants enjeux éthiques et environnementaux.

La recherche de rentabilité des placements se fait souvent au détriment des droits sociaux des actifs : le « coût du travail » réduit les profits des actionnaires, tandis que les délocalisations et restructurations servent à mieux rémunérer les fonds de pension. **De plus, elle accorde peu d'attention au respect des normes environnementales.**

6. Ingés, cadres, techs : dans le viseur du gouvernement !

Entre Medef et gouvernement émerge un nouveau deal

D'une part abaisser à 63 ans l'âge de départ en retraite en contrepartie d'un nouvel allongement de la durée de cotisation exigée.

D'autre part accélérer l'abaissement du niveau des pensions des ingés, cadres et technicien-nes pour modérer la baisse des pensions des ouvrier-es et employé-es. En compensation, un système d'épargne retraite obligatoire, façon États-Unis, serait mis en place.

Allonger la durée de cotisation en contrepartie d'un 63 ans...

Imaginons une carrière parfaite, idéale : vous êtes diplômé-e bac + 5 à 23 ans, vous trouvez immédiatement un emploi stable, en CDI, ne connaissez aucune période de chômage, pas même en fin de carrière (*bon, tout le monde le sait, cela n'existe pas*) : vous devriez travailler

jusqu'à 23 + 43 ans = 66 ans ! Mais d'ores et déjà, pour percevoir une pension complète, **sans décote ni proratisation, nombre d'entre nous devons travailler jusqu'à 67 ans.**

Ou... valider les années d'études !

Halte à l'hypocrisie ! Les parents qui se saignent pour que leurs enfants obtiennent le plus haut niveau de qualification possible le savent : étudier, c'est travailler ! Les employeurs ne s'y trompent pas : plutôt que de former leurs jeunes recrues, ils préfèrent recruter des jeunes bien formé-es.

Pourtant, sauf à sortir d'une poignée de grandes écoles (Polytechnique, Normale sup...), **nos années d'études ne comptent pas pour la retraite.** Est-ce à dire que le développement économique de la nation, sa réindustrialisation, dans le respect des enjeux environnementaux, notre souveraineté en matière d'intelligence artificielle et de data center ne requièrent pas toujours plus de qualification ? Y a-t-il en France trop de médecins, trop d'infirmier-es, trop d'enseignant-es ?

Chacun-e connaît la réponse.

Alors **ne demandons pas à notre jeunesse de choisir entre qualification et âge de départ en retraite** : prenons en compte les années d'études ! Attention : valider n'est pas racheter, car le coût des rachats est tellement exorbitant que seules les grandes entreprises le font pour leur comité de direction.

Par exemple, [l'Ugict-CGT](#) propose :

- Pour une licence, la validation de trois années d'étude, plus une quatrième en cas de redoublement.
- Pour un master 2, deux années supplémentaires validées, plus une troisième en cas de redoublement : au total, la possibilité de valider sept années, selon le principe appliqué pour l'attribution des bourses.
- Enfin, les étudiant-es pourraient acquitter une cotisation forfaitaire annuelle d'une centaine d'euros pour concrétiser l'acquisition de leurs droits, le reste du financement étant à répartir entre les employeurs privés et publics qui exploiteront leurs compétences.

Demande d'autant plus légitime que la pénibilité des métiers d'ingés, cadres et professions intermédiaires n'est pas reconnue : pourtant le stress, les effets cardio-vasculaires de la charge mentale, décuplée avec le déploiement du numérique, les burn-out ne sont pas des affections réversibles qui disparaîtraient avec la cessation de l'activité professionnelle. Leurs séquelles impactent l'espérance de vie, dont celle en bonne santé, une fois la retraite liquidée.

Épargner pour nos vieux jours plutôt que cotiser ?

Quelle surprise ! Il n'y aurait pas d'argent pour financer les retraites publiques (Sécurité sociale, régimes complémentaires Agirc-Arrco, MSA) mais il existerait des ressources financières pour

alimenter des systèmes d'épargne retraite, conçus sur le modèle des fonds de pension états-uniens !

Disons-le tout net : puisque ces ressources existent, il faut les affecter d'urgence au financement de notre système public, par répartition et donc solidaire.

Et ceci pour 3 bonnes raisons :

1. **La restitution des sommes investies dans ces fonds de pension n'est pas garantie.** Ils relèvent de l'article 83 du Code général des impôts, ce qui signifie qu'ils fonctionnent « à cotisations définies » : l'épargnant·e a l'obligation de verser une partie de son salaire mensuel mais en retour l'assureur ou le gestionnaire n'a aucune obligation, pas même de restituer le capital épargné – tout dépend de la volatilité des marchés financiers. Il n'y a aucun recours juridique de possible. En d'autres termes, la ou le salarié·e souscripteur·ice prend tous les risques parce qu'assureurs et gestionnaires de fonds ne veulent en prendre aucun. Seul moyen d'identifier ces produits piégés : la mention « art. 83 » (en tout petit) dans le descriptif du produit ;
2. **Épargner coûte beaucoup plus cher que cotiser :** au début des années 1980, un·e cadre moyen·ne partait en retraite avec 72 % nets de son salaire. Un·e cadre moyen·ne né·e en 1996 partira, à réglementation inchangée, après quarante-trois années de travail exigées, avec 51,4 % nets de son dernier salaire net, soit une baisse de 20 points (Source Agirc-Arrco, DT 2021-87). Pour espérer compenser cette baisse, il faudrait épargner chaque année d'activité professionnelle deux mois de salaire par personne, soit quatre mois pour un couple (calculs d'après Capital, novembre 2009). Mission impossible pour qui que ce soit... d'autant qu'en quarante-trois ans, de multiples krachs financiers auront réduit à néant la tentative d'épargne.
3. **C'est contre-productif pour la planète :** les gestionnaires de ces fonds, BlackRock en tête, alimentent des activités polluantes, notamment extractives, qui concourent au changement climatique et à la multiplication des catastrophes naturelles.

Alors, pourquoi autant de lobbying autour de l'épargne retraite ? Ce n'est pas le moindre des paradoxes : mais **le changement climatique invalide totalement le business model des géants de l'assurance et de leurs sociétés de gestion.**

Le repositionnement sur le «marché hyper-lucratif de l'épargne retraite» devient une évidence : prélèvement de juteux frais de gestion, à deux chiffres, sans aucun engagement sur un rendement et sur la restitution du capital.

Bonne nouvelle : les ingénieurs, cadres, technicien·nes et professions intermédiaires représentent 46 % du salariat et rien ne pourra se faire contre leur mobilisation. Avec le déploiement du numérique, elles et ils ont désormais tous les moyens de bloquer l'activité des entreprises jusqu'à satisfaction de leurs exigences : les technologies sont tellement complexes...

7. 63 ans, un bon « compromis » ?

La proposition évoquée de geler l'âge légal d'ouverture des droits à 63 ans, tout en annulant la montée progressive à 64 ans, pourrait sembler à première vue un compromis acceptable.

En pratique, cette disposition pourrait être intégrée dans le cadre du PLFSS 2026 en modifiant l'article du Code de la Sécurité sociale, fixant ainsi l'âge légal pour les générations nées à partir du 1^{er} janvier 1964 à 63 ans.

Cependant, cette approche pose plusieurs problèmes fondamentaux :

- **Une demi-mesure qui ne répond pas aux attentes des travailleur·ses** : fixer l'âge légal à 63 ans reviendrait à acter un recul par rapport à la retraite à 62 ans sans pour autant répondre aux revendications des millions de travailleur·ses qui ont manifesté contre le report de l'âge légal.
- **Un risque de sanctuarisation d'un compromis insatisfaisant** : l'âge de 63 ans pourrait devenir un compromis, rendant plus difficile tout retour en arrière ou avancée sociale. Cela risquerait de figer la situation et de marginaliser les revendications légitimes pour un retour à la retraite à 60 ans.
- **Une mauvaise réponse face aux injustices sociales** : ce blocage à 63 ans ne traiterait en rien les injustices de la réforme, notamment pour les travailleur·ses ayant des carrières longues, pénibles ou hachées, pour qui le recul de l'âge légal aggrave les inégalités sociales et de santé.

Vers un retour de la retraite à 60 ans

La CGT revendique, pour un retour à la retraite à 60 ans :

- **Le retour à la prise en compte des dix meilleures années** pour le calcul des droits, afin de limiter l'impact des carrières incomplètes ou hachées sur le montant des pensions.
- **L'indexation des pensions sur les salaires et/ou les prix**, en fonction de ce qui est plus favorable, pour préserver le pouvoir d'achat des retraité·es et éviter leur appauvrissement face à l'inflation.
- **La revalorisation des pensions**, pour assurer un revenu de remplacement décent et lutter contre la pauvreté chez les personnes âgées.

Ces propositions correspondent au rétablissement du système en vigueur avant 1993 (pour le calcul des droits) et avant 1987 (pour l'indexation des pensions).

Le retour à la retraite à 60 ans est estimé par les expert·es à un coût de 125 milliards d'euros par an. Pour le financer, il faudrait augmenter la part des retraites dans le PIB de 5 points d'ici 2030, et d'un point à l'horizon 2070.