

RETRAITES PAR  
POINTS,  
NON C'EST NON !

DÉFENDEZ VOS DROITS !

POUR DES DROITS  
SOCIAUX : PAS UN PAS  
EN ARRIERE !!!  
PAS DE RÉGIME PAR  
POINTS !!

NON A LA  
RETRAITE À 70 ANS



NOUS ALLONS  
DANS LA RUE !

UN AUTRE FUTUR  
EST POSSIBLE !

**Sud**

Fédération des activités postales et de  
télécommunications

25/27 rue des envierges 75020 Paris  
tel 01 44 62 12 00 — fax 01 44 62 12 34  
sudptt@sudptt.fr — www.sudptt.org

**Sud** syndicale

Union  
syndicale

**Solidaires**

# Sommaire

- **PAGE 4 : NOS RÉGIMES DE RETRAITE AUJOURD'HUI**
- **PAGE 5 : LES RÉGIMES PAR POINTS, KÉZAKO ?**
- **PAGES 6-7 : NOS RÉGIMES SONT SOLIDAIRES, CEUX PAR POINTS BEAUCOUP MOINS !**
- **PAGES 8-9 : UN RÉGIME PAR POINTS, POURQUOI ?**
- **PAGES 10-11 : COMMENT FAIRE BAISSER LES RETRAITES : L'EXEMPLE DE L'ARRCO ET L'AGIRC**
- **PAGES 12-13 : 60 ANS, ÇA SUFFIT COMME ÇA !**
- **PAGE 14 : FEMMES, UN COMBAT À PART ENTIÈRE !**
- **PAGE 15 : NOS PROPOSITIONS - NOS REVENDICATIONS**

## ***Ils ont dit... (pendant le mouvement des gilets jaunes )***

« Nous n'avons cessé d'écouter et de dialoguer pour construire un régime plus juste et équitable. Ils dénoncent (les gilets jaunes, ndr) la hausse des inégalités, nous prôtons un régime universel qui les gomme, qui évitera le chacun pour soi et l'assurance individuelle». **Jean-Paul Delevoye, cité par le Journal du dimanche**

## ***La co-construction ça sera sans nous !***

« Elle est participative. C'est le fruit d'un long travail de co-construction avec les organisations syndicales et patronales ».

**Agnès Buzin dans le JDD du 23 décembre évoquant la réforme des retraites**

### **Avis d'un expert (F. Fillon) :**

« Le système par points, ça permet une chose, ça permet de... »

La suite ici :

<https://www.youtube.com/watch?v=SJpmn2Br4i0&feature=youtu.be>

# Retraite par points : non, c'est non !

Emmanuel Macron, Jean-Paul Delevoye, intronisé Haut-commissaire à la réforme des retraites, et le gouvernement ont sorti l'artillerie lourde de la communication.

Leurs mots ne relèvent vraiment pas du hasard : face aux 42 régimes actuels, création d'un régime « universel » ; la lisibilité (*“je sais combien j'ai de points”*) et, bien sûr, la liberté (*“j'ai assez de points, ma retraite me paraît suffisante. Donc je pars”*) et l'égalité avec le *«un euro cotisé donnera les mêmes droits»*.

En fait, toute cette littérature n'a aucun rapport avec l'objectif annoncé : la création d'un régime par points qui crée une rupture totale avec nos régimes qui, eux, à l'inverse, sont vraiment lisibles malgré toutes les réformes successives !

L'enjeu du projet pour les décennies à venir est de faire baisser le volume des dépenses consacrées aux retraites, à un rythme plus soutenu et avec la

bénédiction des « partenaires sociaux ». Et cette brochure va le montrer chiffres et faits à l'appui avec la réforme AGIRC-ARRCO de 2015 (tiens, tiens !... déjà des régimes par points).

D'ailleurs, les signes avant-coureurs d'une telle volonté ne manquent pas : rien sur les réformes passées qui continuent de produire leurs effets dévastateurs et les 0,3 %

**315 milliards  
d'euros de retraites  
prélevés sur la richesse,  
ça aigüise l'appétit des  
actionnaires.**

d'augmentation (avec un an de décalage) programmés pour les retraites en 2019 ne doit donner aucune illusion sur le projet !

Depuis le mouvement des gilets jaunes, il est acquis que plus rien n'est inscrit dorénavant dans le marbre du calendrier politique présidentiel. Encore faut-il ne pas céder aux sirènes « pseudo-économiques » et aux vieilles lunes libérales, et ne pas entrer dans un simulacre de négociations dont l'issue est connue.

**Il en est des retraites comme  
du reste : justice sociale !**

# Nos régimes de retraite aujourd'hui...

L'argument du pouvoir va passer en boucle : « Avec un régime par points, c'est simple et lisible : tout au long de votre carrière vous accumulez des points ». Or, ce sont les régimes actuels qui sont « lisibles » et qui permettent de savoir ce que l'on touchera à la retraite.

## **Pour les fonctionnaires :**

La retraite se calcule sur 75 % du traitement lié au dernier indice en cas de taux plein (sinon il y a proratisation au nombre de trimestres). Une décote est opérée à raison de 1,25 % par trimestre manquant.

## **Pour les salarié-e-s :**

La retraite de la Sécurité sociale se calcule sur 50 % des 25 meilleures années au taux plein (sinon, là aussi, proratisation). Décote : 1,25 % par trimestre.

**Attention** : à la pension du régime général s'ajoutent les retraites dites complémentaires (AGIRC-ARRCO), qui sont des régimes par points.

Celles-ci représentent environ 1/3 de la retraite totale. De ce fait, les taux de remplacement

dans ces deux grands régimes sont pratiquement identiques (le taux de remplacement est le rapport entre la retraite perçue et le dernier salaire).

***Nos régimes actuels sont des régimes dits à « prestations définies », car on peut calculer sa retraite à l'avance avec les paramètres décrits ci-dessus. Même en cas de réforme !***

***Et surtout, comme on va le voir après, ces régimes rendent plus difficiles (et surtout, bien moins rapides) les ajustements en « temps réel » d'un régime par points.***

## **Exemple**

Le taux plein est le nombre de trimestres nécessaires pour ne pas avoir de décote.

Pour la génération née en 1956, il faut avoir fait 166 trimestres pour en bénéficier. Si vous n'avez que 160 trimestres, la retraite est proratisée :  $50 \% \times (160/166)$  et, ensuite, on applique la décote :

----  $> 6 \times 1,25 \% = 7,5 \%$ , qu'on enlève du résultat.

# Les régimes par points, kézako ?

Alors, c'est quoi le régime par points ? Il suffit de lire ce qu'en dit le très officiel Comité d'orientation des retraites (COR) dans l'un de ses rapports :

« Dans les régimes en points, l'assuré acquiert chaque année des points qui vont se cumuler durant toute sa carrière. La contrepartie monétaire de ses points n'est connue qu'à la date de sa liquidation, en fonction de la valeur de service du point à cette date.

Comme la masse des pensions est égale au produit du nombre de points de tous les retraités par la valeur de service du point, cette dernière peut être ajustée année après année de façon à respecter l'équilibre du régime ».

Tout est dit :

- le niveau de la pension n'est connu qu'à la date de liquidation. Bonjour pour la lisibilité !
- le niveau des pensions varie selon l'équilibre du régime.

C'est le rêve du patronat : ne pas mettre un euro de plus dans les caisses de retraite !

Pour faire croire à un zeste de « solidarité », chaque réforme des retraites s'est accompagnée d'une hausse des cotisations patronales. Mais celle-ci a tout de suite été compensée par la baisse des autres cotisations patronales.

Hollande a baissé la cotisation patronale de la branche familles lors de la réforme des retraites en 2014. Et puis rebelote avec la baisse de la cotisation « Accident du travail - Maladie professionnelle » lorsque la cotisation retraite patronale a été augmentée en 2015 pour les retraites complémentaires.

On connaît le refrain : il ne faut pas augmenter le coût du travail !

**Là, plus de problème : on nous dira qu'il faut équi-librer le régime !**

**Ils ont dit...** Jean-Paul Delevoye, interview au Parisien ; 12 mai 2018

« Dans un monde qui bouge à toute vitesse, il s'agit de bâtir un nouveau système (...). Le système par points permettra de le rendre plus lisible, plus juste et adapté à la société de demain. L'objectif est qu'à carrière identique, revenu identique, la retraite soit identique. »

# Nos régimes sont solidaires

Les droits dits redistributifs, ce sont l'un des enjeux de la réforme ! Aujourd'hui, sur les 315 milliards d'euros consacrés aux retraites, environ 20 % de cette somme sont des droits « redistribués ». Ce qui veut dire que des trimestres sont validés sans avoir été cotisés.

C'est le cas :

- ✚ de la réversion : 4,4 millions de personnes en bénéficient dont 89 % de femmes et pour 1,1 million d'entre elles, c'est l'unique pension.

- ✚ des minima de pension (17 % des droits redistribués),

- ✚ des périodes dites assimilées (22 %) : chômage, maladie, invalidité, service militaire...

- ✚ des droits familiaux (26 %),

- ✚ des départs anticipés (17 %).

Avec le principe du « *Un euro cotisé donne les mêmes droits* » développé par Macron, on rentre dans un régime purement « contributif » : la retraite est

proportionnée aux cotisations prélevées et aux points acquis. Or, le dispositif actuel fait œuvre de solidarité. Les majorations d'assurance (MDA) ou les bonifications pour enfants et la reversion permettent de réduire les écarts de pension entre les hommes et les femmes dont les carrières sont « hachées ».

Ces droits sont financés par les cotisations sociales, donc directement prélevées sur la richesse produite.

Et demain ? Réponse de Jean-Paul Delevoye « *Il faudra clarifier et déterminer la nature du financement. Par exemple, si l'on estime que la majoration pour enfants est une politique de caractère familial, doit-elle être financée par la solidarité des salariés ou par la solidarité nationale via l'impôt ?* » On devine aisément la réponse.

Et dans les régimes à points, la « redistribution » est plus faible.

## || Ils ont dit...

JP Delevoye, interview au Parisien ; 12 mai 2018

« Dans un système à points, la notion de durée disparaît. C'est votre nombre de points qui vous permet un arbitrage personnel : j'ai assez de points, ma retraite me paraît suffisante. Donc je pars. A l'inverse, je n'ai pas assez de points, je reste. Cela permet de respecter la liberté de choix ».

## ... ceux par points beaucoup moins !

Jean-Paul Delevoye vante les régimes par points en mettant en avant l'égalité : « *L'objectif est qu'à carrière identique, revenu identique, la retraite soit identique* ». Il a rajouté : « *la retraite est le reflet de la carrière, ça, c'est quelque chose qui est juste. Si vous avez une belle carrière, vous avez une belle retraite, si vous avez une moins belle carrière, vous avez une moins belle retraite* ». Or, nous ne partons pas à égalité dans cette société. Ce concept fumeux d'égalité n'est pas de mise dans de telles circonstances. À ces thèses pseudo-égalitaires, Christiane Marty oppose que « *tout le monde n'est pas sur la même ligne de départ, tout le monde ne subit pas les mêmes contraintes sociales. En particulier, les femmes n'ont pas les mêmes possibilités de carrière ni de revenu que les hommes* ». Ces régimes par points, qualifiés de contributifs,

amplifient les écarts salariaux dans les retraites. La preuve : la retraite des femmes.

Les complémentaires AGIRC et ARRCO des femmes (qui sont des régimes par points) ne représentent respectivement que 60 % et 40 % de celles des hommes, contre 75 % pour l'ensemble des régimes.

La pension des femmes est inférieure de 38,8 % à celle des hommes. Avec la réversion, l'écart se réduit à 24,9 % : la pension des femmes représente alors 75,1 % de celle des hommes.

Droits directs liés à la solidarité :  
(rapportés à la masse des pensions)  
Salarié-e-s du privé : 18,5 %  
Régimes complémentaires : 6,9 %  
Majorations d'assurance (enfants) :  
Salarié-e-s du privé : 2,6 %  
Régimes complémentaires : 0,3 %  
Périodes assimilées (chômage, maladie...) :  
Salarié-e-s du privé : 5,2 %  
Régimes complémentaires : 1,5 %

Christiane Marty, membre d'ATTAC et de la Fondation Copernic, a écrit de nombreux articles, notamment sur les retraites des femmes. Ici, un texte complet sur le sujet : <https://blogs.attac.org/commission-genre/article/retraite-des-femmes-enjeu-decisif-pour-toute-reforme>

# Un régime par points, pourquoi ?

---

On va voir dans les pages suivantes qu'il y a nombre de techniques pour «é-qui-li-brer» un régime par points. Mais il faut revenir sur les raisons qui poussent Macron à créer un tel régime qui remplacerait les 42 existant aujourd'hui.

Déjà, ce type de régime permet d'individualiser la question des retraites en ajustant chaque année la valeur du point (cf. page 5). Alors qu'aujourd'hui, nos régimes sont (en général) définis par annuités et donc dits à «prestations définies» : en contrepartie d'un nombre d'années travaillées, nous connaissons à l'avance le taux de remplacement (le rapport entre la retraite et le salaire).

Dans un régime par points, ce taux de remplacement disparaît. Les mesures techniques d'ajustement sont décidées par des gestionnaires. Au débat public et collectif sur l'évolution des retraites se substitue une adaptation annuelle qui ne pose plus la question de la répartition des richesses, notamment entre la masse salariale et les profits.

Claude Tendil, le monsieur «social» du MEDEF, a pu ainsi déclarer à propos de la réforme AGIRC-ARRCO de 2015 : *« les partenaires sociaux ont pris leurs responsabilités avec des mesures efficaces, prévoyant en particulier un système innovant de décote-surcote incitant à rester en activité au-delà de l'âge légal de départ »*. C'est pour cette raison que JP Delevoye peut affirmer que l'âge légal de départ à 62 ans ne bougera pas. Dans ces régimes, il y a d'autres méthodes «techniques» pour le contourner!

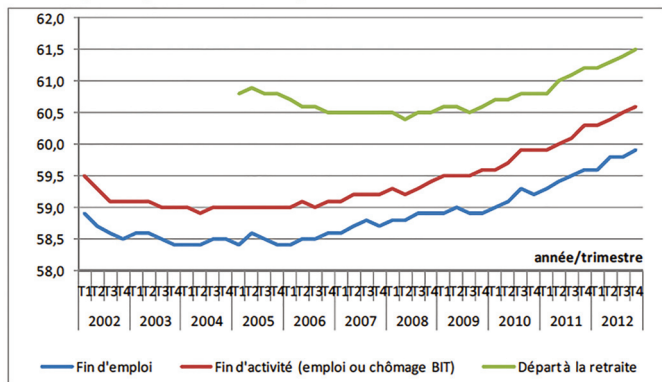
Patronat et gouvernement veulent aussi limiter (et faire baisser) la part des retraites dans la richesse créée. Les déclarations du patronat sont éclairantes à ce sujet (cf. encart).

Ce type de régime a un autre « avantage » : il permet d'aller plus loin dans la remise en cause du niveau des retraites et plus vite en pouvant ajuster la valeur du point tous les ans.

Enfin, avec la réforme Hollande,



## Âge moyen de fin d'emploi, de fin d'activité et de retraite



« Le taux d'emploi est plus élevé que dans l'Union Européenne pour les 55-59 ans (68 %), mais il est significativement plus faible pour les 60-64 ans (25 %) » (rapport du COR du 2 déc. 2014, source INSEE)

La durée moyenne totale validée pour la retraite est d'environ 37 ans.

la génération née en 1973 devra travailler 43 ans pour avoir sa retraite à taux plein. Or, l'âge moyen d'entrée sur le marché du travail est de 23 ans. Il faudrait donc partir à 66 ans pour bénéficier d'un taux plein.

De plus, l'âge moyen de cessation de toute activité étant de 60 ans du fait du chômage, de la maladie... c'est impossible (voir ci-dessus). D'où la volonté de modifier les règles. Et le niveau des retraites baissera...

### Ils ont dit...

« Vous savez, les retraites, c'est très simple, il n'y a que quatre paramètres à actionner: le temps travaillé, les cotisations, l'âge effectif de départ et le niveau des pensions. Les difficultés ne viennent pas d'une insuffisance de ressources : il est donc inutile de dépenser plus que 14 % du PIB. Nous proposons d'ailleurs de faire comme l'Allemagne et de figer par la loi le niveau de cotisations versées par les entreprises, plus de 80 milliards d'euros aujourd'hui. Nous ne voulons pas non plus faire baisser le niveau des pensions... »

Nous devons donc inciter les assurés à partir plus tard que l'âge légal, comme nous l'avons fait avec notre accord à l'Agirc-Arrco. ».

Claude Gandil, vice-président du Medef ; interview aux Echos, 29 mars 2018

# Comment faire baisser les retraites :

L'ARRCO et l'AGIRC sont les deux grands régimes de retraites complémentaires des salarié-e-s et des cadres qui viennent de fusionner. Ces deux caisses de retraites sont des régimes par points.

Premier changement majeur avec un régime par points : contrairement aux régimes en annuités (ou trimestres), toute la carrière est prise en compte, y compris avec ses « hauts » et ses « bas ». Dans celui du régime général (la CNAV), la retraite se calcule sur les 25 meilleures années (10 avant la réforme Balladur de 1993) et pour les fonctionnaires, sur le traitement perçu les six derniers mois. Mais au-delà, il existe une série de techniques qui permettent de faire varier la valeur du point, élément central du calcul de la retraite.

## Le taux de cotisation

Augmenter le taux de cotisation permet d'augmenter immédiatement les ressources du régime. Mais, en contrepartie, le

nombre de points acquis au compte augmentera de manière mécanique. Pour contourner ce problème, les gestionnaires de ces régimes ont inventé ce qu'on appelle « un taux d'appel ». Celui-ci permet d'augmenter les cotisations sans contrepartie de points supplémentaires.

Initialement de 100 %, il est passé de 125 % à 127 % lors de la réforme des deux régimes en 2015. En clair, pour 127 euros cotisés, il n'y a que 100 euros qui ouvrent droit à des points ! Comme le dit l'accord signé en 2015, « les montants versés au titre du taux d'appel ne sont pas générateurs de droits » <sup>(1)</sup>.

## La valeur d'achat du point

La valeur d'achat du point est fixée chaque année, sa valeur pouvant être revalorisée ou non en fonction des ressources et des charges du régime.

Traditionnellement, dans ces régimes, la valeur du point était indexée sur l'évolution des

# **l'exemple de l'ARRCO et de l'AGIRC !**

salaires. Dans le cadre de la réforme actée en 2015, les «*partenaires sociaux*» ont décidé que le salaire de référence serait fixé en fonction de l'évolution du salaire moyen majorée de 2 %. Pour 2017, la valeur d'achat a été revalorisée de 3,4 % et de 3,3 % pour 2018... À salaire constant, le nombre de points baisse.

## **La valeur de service**

C'est le montant de la prestation versée correspondant à un point. Elle est en général indexée sur l'évolution des prix. La réforme de 2015 a introduit pour 3 années, jusqu'en 2018, un mode d'indexation identique à l'inflation moins un point. Ainsi, les salarié·e·s ont connu deux années blanches consécutives, 2016 et 2017. En 2018, l'augmentation a été de 0,6 %, mais en novembre au lieu du mois d'avril.

## **Un bonus-malus**

Autre «*innovation*» : la création, à compter de 2019 et pour trois ans, d'un bonus-malus.

Bien que disposant de tous leurs trimestres et donc bénéficiant du taux plein dans la retraite de base, ce principe crée un malus de 10 % (appelé coefficient de solidarité de 0,90) sur le montant de la pension ARRCO-AGIRC pour les salarié·e·s qui font liquider leur retraite du régime de base.

## **Non, c'est non !**

Tout cela est très technique et c'est volontaire : le but est de déconnecter le niveau des retraites futures de l'évolution de la richesse. À l'exception d'une hausse des cotisations patronales compensée par la baisse d'une autre (voir page 5), tous les «*efforts*» ont été financés par les salarié·e·s.

Entre 1990 et 2009, le taux de remplacement de ces régimes a chuté de plus de 30 % !

C'est pour cette raison que nous défendons les régimes actuels sans pour autant passer sous silence les dégâts déjà à l'œuvre !

## 60 ans, ça suffit comme ça !

Le rouleau compresseur libéral a fait son œuvre : toutes les réformes passées se sont appuyées sur l'idée (fausse) qu'avec de plus en plus de retraité-e-s vivant de plus en plus longtemps, le « système » allait exploser. Qu'il faudrait prendre de plus en plus sur les richesses créées (soit le Produit Intérieur Brut) !

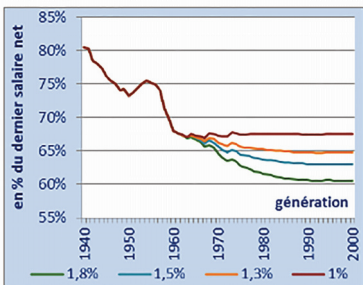
Un des scénarios du COR, établi en 2001, faisait ainsi apparaître un besoin de financement progressant de 11 % du PIB à 16 % en 2040. Ce chiffre n'avait aucun sens, car il n'était pas précisé que, sur la même période, le « gâteau » n'était plus le même : à raison d'une croissance de 1,75 %, il double en 40 ans !

Ce scénario brandi pendant des années n'est plus de mise. Tout le monde s'accorde à dire que, sous l'effet des réformes passées, la part du PIB consacrée aux retraites (14,7 % aujourd'hui) va baisser dans les années à venir. Comme les retraites...

En effet, la mesure la plus violente a été prise lors de la réforme Balladur de 1993 en indexant les retraites non plus sur les salaires, mais sur les prix. (voir tableau ci-dessous : rapport du COR de juin 2018)

Mais baisser en pourcentage la part des retraites ne signifie pas la baisser en volume ou en valeur absolue, d'où l'offensive menée de pair par le patronat et le gouvernement : le régime par points permet ainsi de confiner le débat à un « effort » à faire entre actif-ves et retraité-e-s !

**Figure 2.30a - Taux de remplacement net à la liquidation (départ à la retraite au taux plein au régime général sans décote ni surcote) y compris coefficient de solidarité à l'ARRCO**

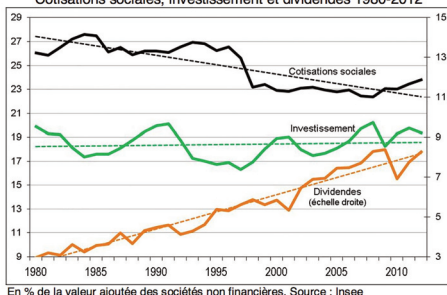


*génération = année de naissance*

## La question tabou

Afin de financer les retraites, le taux de la cotisation patronale peut être augmenté sans aucun problème. Il suffit pour s'en convaincre de voir comment les dividendes (les profits en clair!) ont progressé ces dernières années. Le coût du travail n'est qu'un prétexte fallacieux : ce qui n'est pas allé vers les salarié·e·s sous forme de redistribution sociale ou de salaires directs est allé dans les poches des actionnaires ! Les besoins de financement pour les années futures iront de 0,2 à 0,4 % du PIB par an : il suffit de revenir à une répartition du partage entre capital et travail connue il y a 40 ans.

Graphique 5  
Cotisations sociales, investissement et dividendes 1980-2012



## À 60 ans, stop!

L'enjeu ne concerne pas que la retraite. On a beau nous seriner que l'espérance de vie progresse, mais les «plus belles années» sont au début de la retraite quand on sait que l'espérance de vie en bonne santé à 65 ans s'établit à 10,5 ans pour les femmes et à 9,4 ans pour les hommes. Enfin, il n'échappe plus à personne que le recul de l'âge à la retraite a des conséquences sur les autres régimes sociaux (maladie, chômage). Chez les plus de 60 ans, la durée moyenne d'un arrêt maladie est de 76 jours contre 52 chez les 55-59 ans!

**Alors, oui : 60 ans, ça suffit !**

### Répartition de la valeur ajoutée (INSEE)

|                     | 1980 | 2008 |       |
|---------------------|------|------|-------|
| écart               |      |      |       |
| Salaires            | 73,9 | 65,1 | - 8,8 |
| - cot. sociales     | 28,1 | 27,7 | - 0,4 |
| - salaires nets     | 45,8 | 37,2 | - 8,4 |
| Profits             | 26,1 | 34,9 | + 8,8 |
| - profit disponible | 23,0 | 26,5 | + 3,5 |
| - dividendes nets   | 3,1  | 8,4  | + 5,3 |
| Total               | 100  | 100  | 0     |

# Femmes : un combat à part entière !

En 2016, la pension de droit direct (avec les majorations d'enfants) était de 1739 euros pour les hommes, de 1065 euros pour les femmes.

Cet écart de 38 % passe à 25 % avec la réversion, dont 90 % des 4,4 millions de bénéficiaires sont des femmes <sup>(1)</sup>. 21 % des femmes partent à l'âge d'annulation de la décote contre 8 % des hommes ; 45 % sont concernées par les minima de pension.

La retraite amplifie encore les inégalités salariales : en 2014, le salaire des femmes était de 74,3 % du salaire des hommes. En 2016, les nouvelles retraitées percevaient une retraite de 69 % de celle des hommes.

Or, ces pensions intègrent les dispositifs de solidarité bénéficiant surtout aux femmes : majoration de durée d'assurance, assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)...

Le combat pour l'égalité salariale et au sein du foyer est indissociable de celui pour des retraites égales à celles des hommes. Les raisons des écarts sont connues : la décote et le calcul sur les 25 meilleures années frappent de plein fouet les carrières hachées et à temps partiel. Les 25 meilleures années (au lieu de 10 en 1993) sont de fait composées d'années plus « mauvaises »... et avec un régime par points, toutes les années comptent !

Les discours sur l'égalité et l'universalisme n'y changent rien : les femmes ne sont pas les égales des hommes. Salaires et retraites en sont la preuve ! Et le régime envisagé aggravera la situation.

**Zoom.** Ratio entre pension de droit direct des femmes et celle des hommes :

Arrco : 61 %, Agirc : 41 %, CNAV : 74 %, Fonction publique d'Etat : 85 %

**1** : JP Delevoye a déjà évoqué une modification : actuellement la veuve (cas le plus fréquent) touche la moitié de la pension du défunt. Avec son projet, elle toucherait la moitié de la somme des deux pensions. Une baisse certaine puisque la pension des femmes est inférieure à celle des hommes. Sûrement leur conception de l'égalité...

# **Nos revendications - nos propositions**

- **Abrogation des réformes régressives**
- **Annulation de la décote**
- **Age légal de départ à 60 ans, à 55 ans pour les métiers pénibles**
- **Pas de retraite inférieure au SMIC**
- **37,5 années de cotisations pour le taux plein** (ce qui correspond à peu près à la durée totale moyenne validée)
- **Taux de remplacement à 75 % pour tous les régimes** (rapport entre la retraite et le dernier salaire ou traitement)
- **Intégration des régimes de retraites complémentaires dans les régimes de base**
- **Sur-cotisation sociale patronale équivalente à celle d'un taux plein sur l'emploi à temps partiel**
- **Taxation des dividendes**
- **Maintien des avantages préférentiels pour les femmes tant que l'égalité des salaires et de la prise en charge des enfants n'est pas réalisée**, (en particulier retour aux bonifications et majorations existant avant la réforme de 2003)
- **Développement des équipements de la petite enfance**
- **Prise en charge de la dépendance par la Sécurité sociale**

Toutes et tous  
ensemble  
pour gagner

