

Retraites et Pensions

Des retraites et des pensions de haut niveau pour les salariés contribuant au droit à la communication

La CGT Fapt propose

La CGT Fapt s'inscrit dans les repères revendicatifs confédéraux (voir fiche n°22)

- **Le droit à la retraite à 60 ans à taux plein** sur la base de la reconquête du système solidaire par répartition et d'un droit au départ à taux plein anticipé dès 55 ans, voire moins pour les travaux pénibles ou astreignants.

- **pour le montant de la pension et de retraite :**

- ✓ un taux de remplacement au minimum de 75% pour une carrière complète reposant sur l'ensemble de la rémunération,
- ✓ Aucune pension inférieure au Smic,
- ✓ Une indexation de l'évolution de retraite et pension sur les salaires,
- ✓ Un calcul des retraites et pensions basés sur les 10 meilleures années pour le régime général et sur 75% de la rémunération de fin de carrière pour les fonctionnaires.

- **le financement**

La cotisation assise sur le travail doit rester le fondement du système de répartition ; l'élargissement ou la modulation de cette assiette devant se faire en fonction de la politique de l'emploi dans l'entreprise (fiche 20 repères confédéraux).

Ce qui existe aujourd'hui

Nous ne sommes pas en dehors des attaques portées par le gouvernement et le Medef contre l'ensemble des régimes de retraite visant à faire sauter l'âge butoir de 60 ans et à remettre en cause la retraite par répartition. Agents du public et salariés du privé sont ainsi sommés d'accepter un nouveau durcissement des conditions d'acquisitions des droits à la retraite.

Pendant ce temps, rien n'est fait pour que les entreprises conservent leurs salariés et assument leurs responsabilités vis-à-vis de ceux qui ont travaillé toute une vie.

Tous les régimes de retraite existent dans notre champ professionnel.

Les moyens pour y parvenir

En cohérence avec ce que la CGT propose dans cette fiche 4b ainsi que les fiches 4, 4a et 4c et les fiches des repères confédéraux, nous avons à mener des campagnes revendicatives particulières, cohérentes et convergentes en matière :

- de droit à la retraite à 60 ans et à 55 ans pour les métiers et travaux pénibles ou à risques : Fiche confédérale 22.
- d'égalité d'accès aux prestations sociales d'entreprise : Fiche fédérale social d'entreprise.
- de maintien des fonctionnaires de La Poste et de France Télécom dans le Code des pensions civiles et militaires.

La commission met en débat

Concernant la retraite, nous nous intégrons dans les repères revendicatifs confédéraux de la fiche N° 22 : droit à la retraite, qui porte notamment la retraite à taux plein à 60 ans et le droit à départ à taux plein anticipé en retraite pour les salariés ayant exercé des travaux pénibles et astreignants. La retraite doit rester un choix du salarié.

Nous participons aux trois questions mises en débat par la commission des repères revendicatifs confédéraux qui portent sur : 1. la durée d'assurance, 2. les coefficients pour calculer les droits et 3. les droits familiaux et conjugaux.

Ce débat nous concerne pleinement car il pose les problématiques permettant de déterminer les éléments à prendre en compte pour définir le montant de la retraite ou de la pension. Dans ce débat nous avons aussi nos spécificités que l'on retrouve dans d'autres secteurs, mais qui doivent faire aussi l'objet de débats propres dans la Fapt.

Le « service actif » :

Il s'agit du droit de partir à la retraite à 55 ans pour les fonctionnaires de La Poste et France Télécom ayant travaillé au moins 15 ans sur un emploi de catégorie active (notamment à la distribution, à l'acheminement, aux lignes). Ce droit existe toujours aujourd'hui, dans les conditions de la réforme Rocard/Quilès de 1990. Mais dans les faits, et suite à la réforme Fillon de 2003 sur les retraites, nombreux sont ceux qui ne l'utilisent pas, faute de pouvoir prétendre à une pension à taux plein.

Les fonctionnaires embauchés après 1994, les contractuels de La Poste ou de France Télécom, les salariés de droit privé de toutes les entreprises de notre secteur ainsi que ceux des sous traitants, filiales et services externalisés qui exercent des métiers similaires ne bénéficient pas de ce droit.

N'a-t-on pas une bataille revendicative à engager pour réintroduire le bénéfice réel de ce droit et son élargissement à ceux qui font le même métier (acheminement, distribution, transport, lignes) de toutes les entreprises de notre secteur, voire à d'autres métiers ?

La pénibilité :

Pour éviter des négociations à géométrie variable, il faut un accord cadre normatif au niveau interprofessionnel fixant les principes suivants :

- un départ anticipé basé sur l'espérance de vie sans incapacité,
- une définition commune des critères d'appréciation de la pénibilité,
- un droit proportionnel à la nature, à la durée, à la fréquence de l'exposition,
- un dispositif d'identification, d'enregistrement et de reconnaissance des expositions,
- un dispositif permettant de reconstituer les parcours professionnels effectués par les travailleurs concernés.

La négociation au niveau de chaque branche professionnelle devrait décliner ces critères de façon précise en respectant la hiérarchie des normes selon les emplois et activités en adoptant les modalités d'accès à l'anticipation des départs (par exemple : bonification plus importante ou départ à 55 ans).

Quelle que soit l'origine de la pénibilité ou de l'exposition aux risques ne faudrait-il pas proposer une règle simple d'anticipation du départ en retraite d'un trimestre par année de travail reconnu pénible ou à risque ?

Un compte pourrait être établi pour chaque salarié afin de constituer au fur et à mesure sa bonification de trimestres avec la reconstitution faite pour le passif. La lisibilité sur le droit à départ anticipé serait ainsi totale.

Faut-il distinguer la notion de service actif de celle des travaux pénibles et astreignants ? Ce qui amène la question de la définition précise des métiers à classer dans "service actif", sachant que le repère commun de toute la CGT est "une retraite à taux plein pour tous les salariés dès 60 ans, avec un revenu de remplacement qui permette de vivre dignement" .

L'autre question sous jacente est de la prise en compte des années classées dans "service actif" même si elles n'atteignent pas les 15 ans.

Si l'on prend en compte la règle d'une bonification d'un trimestre par année de travail tant pour les salariés exerçant des métiers classés "service actif" que pour ceux exerçant des "travaux pénibles et astreignants", cela permet de comptabiliser cette bonification individuelle même si on change de métier ou/et d'entreprise, assurant ainsi la transférabilité des droits.

Le financement :

- L'employeur doit être responsable juridiquement et financièrement de la pénibilité et de ses conséquences.
- Une cotisation payée intégralement par l'employeur permettrait de financer en bonne partie ce droit qui pourrait être complété par un financement public.
- Un dispositif pour l'amélioration des conditions de travail.

L'action revendicative :

Il faut imposer la négociation sur le traitement de la prévention pour rompre avec ce processus qui produit génération après génération des travailleurs abîmés qui ne profiteront que peu ou pas de leur retraite en bonne santé.

Quelle bataille revendicative pour réaffirmer le rôle fondamental du système par répartition, le seul capable d'établir la solidarité entre toutes les générations ?

Dans cette bataille, comment rendre crédible nos propositions et rassembler l'ensemble des salariés de notre secteur notamment, conciliant l'urgence de traiter le cas des salariés ayant entre 55 et 60 ans qui ont exercé pendant au moins 15 ans des travaux pénibles, la prise en compte de la pénibilité dans l'anticipation du départ en retraite, l'amélioration durable des conditions de travail et le lien intergénérationnel avec la jeunesse notamment ?