

ARGUMENTAIRE

LA RÉFORME DES RETRAITES

POUR LA CFDT, UNE RÉFORME DE FOND DES RÉGIMES DE RETRAITE EST NÉCESSAIRE POUR REDONNER CONFIANCE EN LA RÉPARTITION* À TOUTES LES GÉNÉRATIONS, EN PARTICULIER AUX PLUS JEUNES.



retraites soyons clairs !

La CFDT veut une réforme qui :

- réduise les inégalités entre salariés (inégalités de carrière, de parcours professionnels, de conditions de travail) ;
- assure plus de lisibilité et permette à chacun de connaître ses droits tout au long de sa carrière ;
- permette de rééquilibrer durablement les comptes des régimes et

ne fasse pas reposer la solidarité sur les générations futures.

C'est cette réforme que la CFDT appelle « systémique ».

Cette réforme doit mettre à plat les différents mécanismes de notre système de retraite pour le rendre plus juste, plus lisible. La CFDT n'a cessé de dénoncer le sort fait aux salariés victimes de

pénibilités ou d'inégalités entre hommes et femmes, l'inadaptation de certaines règles actuelles aux carrières professionnelles aujourd'hui diversifiées, mobiles et souvent précaires.

Une concertation entre État et partenaires sociaux s'ouvre à compter du début du mois de juillet 2013. Tout au long de cette

concertation, la CFDT portera ses orientations dans le débat public. Il ne s'agit pas d'une négociation : la responsabilité de la décision incombera au gouvernement et à lui seul.

La CFDT jugera la réforme du gouvernement en fonction de son contenu et de la réponse qu'elle apportera à ses revendications.

* Les mots suivis d'un astérisque sont explicités en page IV dans le glossaire.



UN SYSTÈME DE RETRAITE IMPARFAIT

Il recèle de nombreuses inégalités, reste peu lisible et son équilibre financier n'est pas assuré à l'horizon 2020.

- **Les inégalités liées aux travaux pénibles restent très importantes.** Les salariés exposés à des facteurs de pénibilité voient leur espérance de vie réduite, ce qui génère de fortes injustices dans la durée et la qualité du temps passé à la retraite. La différence d'espérance de vie (pour les hommes) entre un ouvrier et un cadre est de 6 ans et 4 mois en moyenne.
- **Le niveau de pension des femmes est en moyenne inférieur d'un tiers à celui des hommes,** en prenant en compte les pensions de réversion. Certains droits familiaux de retraite résorbent mal ces inégalités voire contribuent à les creuser. La majoration pour les parents d'au moins trois enfants bénéficie surtout aux retraités les plus aisés et très peu aux plus modestes, parmi lesquels les femmes sont surreprésentées.

- **Les salariés aux carrières morcelées sont pénalisés.**

La règle de validation de trimestres défavorise les carrières précaires et mal rémunérées. Le mode de calcul du salaire de référence sur les 25 meilleures années bénéficie surtout aux plus aisés et désavantage les bas salaires. Les périodes de chômage sont validées, mais ne sont pas considérées comme cotisées.

- **Les basses pensions sont à la peine.** Près de 40 % des retraités du régime général perçoivent un complément de pension au titre du minimum contributif*, dont le niveau à la liquidation décroche en proportion du Smic. Le non-recours au minimum vieillesse reste très élevé.

- **Toutes les carrières longues ne sont pas prises en compte** dans le dispositif de départ anticipé élargi en 2012. En particulier, les salariés ayant commencé à travailler à 16 ans sont amenés à cotiser 44 ans pour bénéficier d'un départ en retraite à 60 ans.

- **Le système de retraite reste peu lisible.** Malgré les progrès réalisés depuis 2003, il est difficile, pour les salariés, de mesurer l'incidence sur le montant de leurs droits à la retraite des choix qu'ils sont amenés à effectuer lors de leur parcours professionnel.

- **Le système de retraite pénalise les mobilités professionnelles.**

Plus de 40 % des nouveaux retraités ont cotisé auprès d'au moins deux régimes de retraite de base. Le montant moyen de pension des polypensionnés* est inférieur de 8 % par rapport aux salariés qui ont cotisé à un seul régime.

- **L'équilibre financier des régimes n'est pas assuré à l'horizon 2020.**

La réforme de 2010 n'a pas apporté de réponse durable à cette question. Le besoin de financement, lié à l'allongement de l'espérance de vie et au papy boom, s'est aggravé pour des raisons conjoncturelles liées à la crise.



POUR UNE RÉFORME GLOBALE ET DE LONG TERME

La CFDT veut une véritable remise à plat des régimes de retraite et une réforme systémique qui traite à la fois les questions de justice sociale, de lisibilité et de rapprochement des régimes.

Une telle démarche permettra de déterminer les conditions d'unification, à terme, de l'ensemble des régimes, à l'issue d'une phase de transition suffisamment longue pour garantir les droits des actifs les plus proches de la retraite. Un changement brutal d'architecture du système (*big bang*) est totalement exclu.

CHIFFRE CLÉ

20 MILLIARDS

C'est en euros le besoin de financement des retraites en 2020 pour l'ensemble des régimes, dont 5 à 7 Mds d'euros concernent les régimes de base du secteur privé.

POUR UNE RÉFORME SYSTÉMIQUE

Une réforme systémique est la seule à même de corriger en profondeur plusieurs des défauts du système actuel.

- **Mettre fin à la pénalisation des polypensionnés*.** Le simple fait d'avoir cotisé à deux régimes de retraite différents est pénalisant, même lorsque les règles de calcul des pensions y sont identiques ou très proches.
- **Corriger les inégalités liées au mode de calcul des pensions.** Seule une modification du cœur du système de retraite est à même de corriger les inégalités qui affectent les salariés aux carrières les plus modestes.
- **Simplifier et clarifier véritablement le système de retraite** pour permettre aux salariés de mesurer l'incidence des évolutions de leur parcours professionnel sur leurs droits à la retraite.
- **Rétablir la confiance des plus jeunes générations.** Elle permettrait de sortir de la succession d'ajustements exclusivement paramétriques que nous avons connue.



4 SÉRIES DE REVENDICATIONS IMMÉDIATES

Dès aujourd'hui, le système de retraite doit devenir plus juste, plus clair, plus harmonisé et prendre en compte la nécessité d'un retour à l'équilibre financier.

1 RÉDUIRE LES INÉGALITÉS EN MATIÈRE DE RETRAITE

- **Tenir compte de la pénibilité et de ses effets différés sur l'espérance de vie.** Pour 10 années d'exposition à des facteurs de risque, la durée de carrière doit être réduite d'un an. Les expositions doivent être enregistrées au sein des caisses de retraite pour permettre cette compensation et faire le lien avec la prévention.
- **Améliorer les droits à la retraite des femmes,** notamment faire évoluer les droits familiaux pour qu'ils bénéficient davantage aux femmes et aux retraités modestes, sans exclure des redéploiements progressifs vers la politique familiale et le développement de modes de garde collectifs.

La majoration pour les parents d'au moins trois enfants doit devenir forfaitaire et ne plus échapper à l'impôt sur le revenu.

- **Mieux compenser les carrières marquées par le chômage, la précarité, le temps partiel.** Les périodes de chômage indemnisé doivent être considérées comme cotisées, les trimestres non-validés doivent être exclus du calcul du salaire de référence.
- **Consolider les basses pensions :** donner un coup de pouce au minimum contributif et mieux revaloriser son niveau à la liquidation, pour aller vers 100% du Smic net suite à une carrière complète. La détection des droits au minimum vieillesse* doit devenir systématique.
- **Tenir compte de toutes les carrières longues :** permettre aux salariés qui ont réuni la durée de cotisation correspondant à une carrière complète de partir à la retraite sans condition d'âge.
- **Améliorer l'acquisition de droits à la retraite pour les jeunes :** mieux prendre en compte les périodes d'apprentissage, de stage et d'alternance.

2 CLARIFIER LE SYSTÈME DE RETRAITE, ET DÉVELOPPER LES POSSIBILITÉS DE CHOIX DES SALARIÉS

- **Augmenter sa lisibilité** pour permettre à chaque assuré d'avoir une vision claire de ses droits dans l'ensemble des régimes.
- **Mieux distinguer le financement des droits contributifs*,** qui sont un revenu de remplacement financé par les revenus du travail, et des solidarités qui compensent les désavantages de carrière et ont vocation à s'appuyer sur l'ensemble des revenus.
- **Permettre réellement une retraite à la carte ouverte à tous,** afin de permettre à chacun de choisir le moment et le rythme de son départ en retraite. Pour cela, il faut notamment rendre plus attractif le dispositif de retraite progressive.

Retrouvez l'ensemble de nos argumentaires sur notre site www.cfdt.fr / Boîte à outils

3 POURSUIVRE L'HARMONISATION DES RÉGIMES

- **La poursuite de l'harmonisation des régimes est souhaitable à condition**, dans le cadre d'une réforme d'ensemble, d'aborder d'une façon approfondie la question des carrières et des rémunérations dans les fonctions publiques, et d'améliorer dès à présent la situation des polypensionnés.
- **La remise en cause du calcul des pensions des fonctionnaires sur l'indice détenu pendant les 6 derniers mois d'activité** n'est pas de nature à répondre à l'exigence d'équité entre tous les salariés.

LE MODE DE CALCUL DES PENSIONS DES FONCTIONNAIRES

Le taux de remplacement* est très proche entre les régimes du privé (74,5%) et ceux des fonctions publiques (75,2%).

Le mode de calcul des pensions des fonctionnaires sur les 6 derniers mois n'intègre pas les primes, qui sont très faibles pour de nombreux agents (enseignants) et peuvent atteindre 50 % du traitement pour d'autres.

4 DONNER UNE PERSPECTIVE DE RETOUR À L'ÉQUILIBRE FINANCIER À LONG TERME

- **La CFDT s'oppose catégoriquement à la désindexation des droits à la retraite acquis par les actifs.** Il s'agirait d'une baisse opaque et insidieuse du niveau des pensions.
- **La CFDT est défavorable à la désindexation des pensions**, en particulier celles des retraités les plus modestes. Ceux-ci doivent impérativement être protégés.
- **La CFDT ne demande pas d'augmentation du taux de cotisation, sans pour autant l'exclure.** Une telle mesure devrait nécessairement prendre en compte la question du financement de la protection sociale dans son ensemble.
- **Le critère de la durée de cotisation est le plus juste, à condition** que son allongement soit limité et que les éléments de solidarité du système de retraite soient renforcés dans le sens d'une meilleure prise en compte des carrières morcelées, en particulier pour les femmes et les jeunes, ainsi que de toutes les situations de carrière longue.

GLOSSAIRE

[SYSTÈME PAR] RÉPARTITION Mode de financement solidaire, qui constitue le principe majeur du système de retraite. Les cotisations des actifs d'aujourd'hui financent les pensions des retraités d'aujourd'hui. Elles ouvrent également à chaque salarié des droits à la retraite qui seront financés par les actifs de demain. Par ailleurs, la répartition permet de corriger les inégalités liées aux parcours professionnels et personnels. Elle est fondée sur la masse salariale, ce qui lui donne une grande stabilité.

MINIMUM CONTRIBUTIF Retraite de base minimale dans le secteur privé, pour les salariés à bas salaires qui partent à la retraite soit après une carrière complète, soit à l'âge de 65 ans (porté à 67 ans par la loi de 2010). Son montant est au plus de 687 € par mois. Les droits acquis à la retraite dans les régimes complémentaires s'y ajoutent. Pour bénéficier intégralement du minimum contributif, le montant total des droits personnels à la retraite, tous régimes confondus, ne doit pas dépasser 1 028 € par mois.

POLYPENSIONNÉ Retraité qui a cotisé auprès de plusieurs régimes de retraite de base (exemple : régime général et régime des agents des collectivités locales).

MINIMUM VIEILLESSE (ou Allocation de solidarité aux personnes âgées - Aspa) Retraite minimale versée aux résidents âgés d'au moins 65 ans, sous condition de ressources. Le montant de l'allocation atteint au maximum 787 € par mois pour une personne seule.

DROITS CONTRIBUTIFS La retraite est principalement un revenu de remplacement fondé sur des droits contributifs, qui sont en relation avec le montant des cotisations versées. À côté de ces droits contributifs, des mécanismes de solidarité compensent en partie certains désavantages de carrière (chômage, maternité, éducation des enfants, maladie, minima de pension notamment).

TAUX DE REMPLACEMENT Rapport entre le montant de la première pension et celui du dernier salaire.