



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

**19 juin 2013**

## **RAPPORT MOREAU Synthèse et avis CFDT**

Le rapport Moreau, qui vient de paraître, s'inscrit dans le cadre de la feuille de route de la conférence sociale 2012, qui prévoyait un agenda en 3 temps :

- un état des lieux financier puis qualitatif réalisé à travers deux rapports du conseil d'orientation des retraites (décembre 2012 et janvier 2013),
- une phase de proposition de pistes de réformes par la commission pour l'avenir des retraites. Cette phase vient de s'achever,
- une concertation entre l'Etat, les organisations syndicales et patronales à partir de la conférence sociale 2013, qui se tiendra les 20 et 21 juin. Le gouvernement soumettra un projet de loi au Parlement fin septembre. La prise de décision est de sa responsabilité. Il ne s'agit en aucun cas d'une négociation.

## **Pourquoi il faut faire une réforme systémique**

Depuis 2010 et la résolution du Congrès de Tours, la CFDT veut une réforme systémique des retraites. Elle demande que les régimes de retraite fassent l'objet d'une remise à plat, en préalable à une réforme globale. Cette démarche devrait permettre de déterminer les conditions d'unification, à terme, de l'ensemble des régimes.

**Une réforme systémique est la seule manière de corriger complètement l'inégalité qui affecte les polypensionnés.** Le système de retraite actuel sanctionne les mobilités professionnelles et les dissuade : en moyenne un retraité qui a cotisé dans plusieurs régimes perçoit une pension inférieure de 8%<sup>1</sup>. Le simple fait d'avoir cotisé auprès de deux régimes de retraite est pénalisant, même lorsque les règles de calcul des pensions y sont identiques ou très proches.

**Une réforme systémique permet de corriger en profondeur les inégalités liées au mode de calcul des pensions.** Le constat dressé par le Conseil d'orientation des retraites est sévère<sup>2</sup> : si on laisse de côté les éléments de solidarité, le cœur du système de retraite accroît les écarts de pensions par rapport aux écarts de salaire. Il pénalise principalement les salariés aux carrières modestes.

**Une réforme systémique peut simplifier et clarifier vraiment le système de retraite pour donner des choix aux salariés.** Les régimes de retraites sont complexes. Leurs règles restent opaques pour les salariés. Elles ne leur permettent pas de faire des choix en matière de parcours professionnel en toute connaissance de cause quant à leurs conséquences sur les droits à la retraite.

**Seule une réforme systémique des retraites peut rétablir la confiance des plus jeunes générations** et ainsi consolider le pacte intergénérationnel autour de la répartition. Elle donnerait des perspectives crédibles sur l'avenir du système aux générations qui ont le plus de doutes à son égard, en sortant des logiques de rafistolages et en évitant la répétition d'ajustement exclusivement paramétrique (durcissement des conditions d'accès).

## **Sur les propositions du rapport Moreau**

**La CFDT refuse catégoriquement la désindexation des salaires portés au compte**, qui pénalise les droits à la retraite des actifs d'aujourd'hui. Nous nous opposons à la baisse insidieuse et opaque du niveau des pensions qu'une telle mesure engendrerait.

**La CFDT considère que la durée de cotisation est le critère le plus juste, mais il doit impérativement être limité et accompagné d'un renforcement des solidarités**, 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.

---

<sup>1</sup> Pour une carrière complète.

<sup>2</sup> Douzième rapport, janvier 2013.

**L'augmentation du taux de cotisation ne fait pas partie des demandes de la CFDT.** Toute évolution des taux de cotisation retraite ne pourrait s'envisager qu'en cohérence complète avec la question du financement de la protection sociale dans son ensemble.

**La CFDT ne souhaite pas une désindexation des pensions.** La revalorisation des pensions sur les prix permet le maintien de leur pouvoir d'achat. La CFDT demande le maintien de cette règle dans les régimes de base. Ces régimes constituent la majeure partie de la pension totale, tout particulièrement en ce qui concerne les retraités les plus modestes, qui doivent être protégés.

**Les mesures fiscales proposées par le rapport sont dépourvues de cohérence.** Compte-tenu de l'absence de réforme globale de la fiscalité, la CFDT est défavorable à la modification de l'abattement fiscal dont bénéficient les retraités. L'augmentation du taux de CSG des retraités imposables de 6,6% à 7,5% n'a pas vocation à financer les retraites. Pour la CFDT, une telle mesure doit contribuer à la prise en charge de la perte d'autonomie.

**La forfaitisation de la majoration pour les parents d'au moins 3 enfants et sa soumission à l'impôt sur le revenu sont des propositions utiles, mais il est nécessaire d'aller plus loin.** Il faut envisager le transfert progressif des ressources consacrées à ce droit familial de retraite, qui représente près de 6 Mds d'euros par an tous régimes confondus, vers la politique familiale, par exemple pour développer les modes de garde et favoriser l'emploi féminin. Une telle approche serait par ailleurs cohérente avec le financement actuel de cette majoration par la Caisse nationale des allocations familiales.

**Les propositions du rapport concernant la pénibilité vont dans la bonne direction mais elles restent insuffisantes.** Nous demandons la réduction de la durée de carrière des salariés exposés à la pénibilité avec un départ en retraite anticipé d'1 an pour 10 années d'exposition, ainsi que la réduction des durées d'exposition sur la carrière en accompagnant les mobilités professionnelles. Concernant le dispositif transitoire destiné à compenser des expositions passés, d'autres facteurs de risques ouvrant un droit au départ anticipé doivent s'ajouter aux cancérigènes et au travail de nuit.

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

**La prise en compte des périodes de chômage comme cotisées et l'amélioration du calcul du salaire de référence** vont dans le sens d'un renforcement des droits des salariés aux carrières morcelées. Les droits à la retraite des apprentis et stagiaires de la formation professionnelle font l'objet de propositions qui devront être approfondies lors de la concertation.

## **ANNEXE : SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS DU RAPPORT MOREAU**

Le rapport Moreau aborde la question des retraites en indiquant trois priorités :

- **L'équilibre financier d'ici 2020, puis stabiliser le système financièrement au-delà de 2020** par un pilotage « semi-automatique »,
- **L'équité**, qui renvoie notamment aux questions des avantages familiaux, des polypensionnés, et à la diversité des régimes,
- **Le lien entre retraite et travail**, avec l'emploi des seniors et la prise en compte de la pénibilité.

### **1. Des pistes de rétablissement de l'équilibre financier en 2020**

#### **1.1. Une actualisation du besoin de financement**

**Selon le Conseil d'orientation des retraites, le besoin de financement des régimes à l'horizon 2020 s'établirait entre 20 et 22 Mds € (selon les scénarios économiques), dont :**

- 9 Mds au titre des régimes des fonctions publiques,
- 8 Mds au titre des régimes de retraite complémentaires (avant accord de 2013),
- 5 Mds au titre des régimes alignés (régime général, régime agricole, régime social des indépendants).

Pour tenir compte des nouvelles prévisions économiques retenues au cours du premier semestre 2013 sur l'évolution de la croissance en 2013 et 2014, **la commission pour l'avenir des retraites a intégré une dégradation possible de l'ordre de 1,5 à 2Mds € d'ici 2020 par rapport aux projections du COR.**

**D'où un effort financier requis pour rééquilibrer le régime général et les régimes alignés qui est évalué à environ 7 Mds € en 2020**, auxquels s'ajoutent 600 M d'euros de réserves au titre des mesures nouvelles concernant la pénibilité.

#### **1.2. Un ensemble de mesures concernant les retraités, les actifs, les entreprises**

##### **Concernant les retraités**

- **Moindre revalorisation des pensions**

Le rapport développe principalement un scénario de désindexation différenciée en fonction du taux de CSG, sur la période 2014 - 2015 - 2016 :

- sur l'inflation moins 1,2 point pour les retraités dont le taux de CSG est de 6,6% (55% des retraités)
- sur l'inflation moins 0,5 point pour les retraités dont le taux de CSG est de 3,8 % (15 % des retraités)
- sur l'inflation pour les retraités exonérés de CSG (35% des retraités).

- **Augmentation du taux de CSG des retraités imposables de 6,6% à 7,5%**

Il s'agit des retraités dont l'impôt sur le revenu est supérieur à 61 euros par an, dont le taux de CSG serait aligné sur celui des actifs.

- **Fiscalisation des majorations de pension pour les parents d'au moins 3 enfants**

Ces majorations sont de 10% dans les régimes de base et complémentaires (+5% par enfant au-delà du troisième enfant dans les fonctions publiques) et non soumises à l'impôt sur le revenu.

- **Suppression ou réduction de l'abattement fiscal des retraités**

Pour les retraités, l'abattement fiscal de 10% est plafonné à 3 660 euros par foyer.

Le rapport présente plusieurs modalités de réduction :

- Soit du plafond de l'abattement de 3 660 € à 2500 € ou 1500 € par foyer fiscal,
- Soit du taux de l'abattement de 10% à 7%, 5% ou 3%.

Concernant les actifs (et les entreprises pour le taux de cotisation)

- **Désindexation des salaires portés au compte retraite des actifs**

La revalorisation des droits inscrits au compte des actifs serait effectuée non plus en fonction de l'inflation mais de l'inflation moins 1,2 point, pour tous les salariés sur la période 2014 – 2015 - 2016.

- **Augmentation du taux de cotisation**

Plusieurs scénarios de hausse du taux de cotisation sont envisagés sur la période 2014 à 2017 :

- + 0,40 point,
- + 0,48 point,
- + 0,80 point.

L'augmentation serait partagée entre salariés et entreprises.

- **Allongement de la durée de cotisation « avant 2020 »,**

Une accélération du calendrier d'allongement de la durée de cotisation d'ici 2020 est présentée, avec 2 modalités :

- de 41,75 ans pour les générations 1957 et 1958 à 42,25 ans pour les générations 1961 et 1962,
- de 41,75 ans pour la génération 1957 à 44 ans pour la génération 1966.

### 1.3. Deux scénarios de répartition des efforts d'ici 2020

#### Scénario 1 : les deux tiers de l'effort portent sur les actifs et un tiers sur les retraités

- **Variante1**

- Désindexation des pensions en fonction du taux de CSG en 2014 – 2015 - 2016
- Hausse du taux de cotisation de 0,4 point sur 4 ans (2014 – 2017)
- Accélération de l'augmentation de la durée d'assurance à 43 ans (+1 trimestre par an pour les générations 1957 à 1962)

- **Variante 2**

- Baisse du plafond de l'abattement de 10% à 2 500 € par mois
- Hausse du taux de CSG des retraités imposables (de 6,6% à 7,5%)
- Hausse du taux de cotisation de 0,56 point sur 4 ans (2014 – 2017)

#### Scénario 2 : la moitié de l'effort porte sur les actifs et l'autre moitié sur les retraités

- **Variante1**

- Désindexation des pensions en fonction du taux de CSG en 2014 – 2015 - 2016
- Fiscalisation des majorations pour les parents d'au moins 3 enfants
- Hausse du taux de cotisation de 0,40 point sur 4 ans (2014 – 2017)
- Accélération de l'augmentation de la durée d'assurance à 43 ans (+1 trimestre par an pour les générations 1957 à 1962)

- **Variante 2**

- Baisse du plafond de l'abattement de 10% à 2 500 € par mois
- Fiscalisation des majorations pour les parents d'au moins 3 enfants
- Hausse du taux de CSG des retraités imposables (de 6,6% à 7,5%)
- Hausse du taux de cotisation de 0,48 point sur 4 ans (2014 – 2017)

## **2. Les mesures de financement à moyen et long terme**

### **2.1. Mesures d'âge ou de durée d'assurance après 2020**

*« La Commission juge souhaitable de poursuivre au-delà de 2020 l'allongement prévu par la loi de 2003 qui doit garantir l'équilibre financier et social du système, à moyen terme, une fois celui-ci rééquilibré à l'horizon 2020. »*

Elle présente différentes pistes :

- **Une augmentation des bornes d'âge de départ en retraite** d'un an par rapport à la législation actuelle : passage de 62 et 67 ans à 63 et 68 ans. Les nouvelles bornes seraient atteintes à partir de la génération 1962.
- **Une poursuite de l'allongement de la durée d'assurance respectant, au-delà de 2020, le rythme prévu par la loi de 2003 soit :**
  - 42 ans à partir de la génération 1962
  - 43 ans à partir de la génération 1975
  - 44 ans à partir de la génération 1989
- **Une augmentation d'un trimestre toutes les deux générations :**
  - 42 ans à partir de la génération 1959,
  - 43 ans à partir de la génération 1967,
  - 44 ans à partir de la génération 1975.
- **Une augmentation d'un trimestre par génération :**
  - 43 ans pour la génération 1962
  - 44 ans pour la génération 1966
- **Un critère d'âge additionné à la durée d'assurance :**
  - Le total entre l'âge et la durée d'assurance serait fixé à 100  
Exemple : 60 ans + 40 années de cotisation

### **2.2. Piloter le rapport entre niveau des pensions et revenus d'activité,**

- **Modulation du taux de revalorisation des salaires portés au compte, en fonction**
  - des prix + salaires réels moins 1,5 point,
  - ou des prix + salaires réels moins 1,3 point

*Nb : Si la croissance des salaires réels dépasse 1,5% (ou 1,3%) une fraction de cette augmentation serait prise en compte dans la revalorisation des salaires portés au compte, au-delà des prix.*

- **Introduction d'un ratio démographique** pour calculer les pensions en fonction du ratio actifs / retraités et de son évolution.

### **3. Mesures d'équité, d'harmonisation des régimes et portant sur la lisibilité**

- **Amélioration de l'acquisition des droits des apprentis et stagiaires de la formation professionnelle**
  - Prise en compte de la durée d'activité pour l'acquisition des droits (au-delà de la seule règle d'une rémunération de 200 fois le SMIC horaire validant un trimestre),
  - Révision de l'assiette de cotisation pour les apprentis à 67 fois le SMIC horaire par mois,
  - Intégration de la gratification des stagiaires en entreprise dans l'assiette de cotisation.
- **Calcul unique du salaire de référence entre régimes alignés (régime général, régime agricole, régime des travailleurs indépendants)**
- **Exclusion des trimestres non validés dans le calcul du salaire de référence qui détermine la pension**
- **Valorisation comme cotisées des périodes validées au titre du chômage**
- **Refonte des droits familiaux de retraite, dans une perspective inter-régime, pour les enfants à naître à partir de 2014**
  - Fusion de la majoration de durée d'assurance pour éducation des enfants et de l'Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), dans une prestation sans condition de ressources,
  - Fusion de la majoration de durée d'assurance pour maternité (4 trimestres dans le régime général, 2 trimestres dans les régimes spéciaux y compris les fonctions publiques) et de la majoration pour les parents d'au moins 3 enfants,
  - **A minima, un plafonnement ou une forfaitisation de la majoration pour 3 enfants est proposé.**
- **Dans les fonctions publiques, augmentation progressive de la période de référence pour le calcul des pensions : des 6 derniers mois vers les 3 à 10 dernières années :**
  - Pour une période de 10 ans, la perte de pension moyenne serait de 3,6%
  - Intégration d'une partie des primes dans la limite de 5% du traitement
- **Amélioration de la lisibilité du système de retraite :**
  - Guichet unique inter-régime,
  - Compte individuel retraite en ligne inter-régime,
  - Demande unique de retraite élargie,
  - Convergence progressive de l'accueil des assurés.

## **4. Emploi des seniors et pénibilité**

### **4.1. Accroître le taux d'emploi des seniors**

- **Harmoniser les règles du cumul emploi retraite**
  - Ne plus permettre l'acquisition de droit quel que soit le régime d'affiliation (y compris quand il diffère du régime qui sert la pension, ce qui aujourd'hui génère du droit),
  - Mise en place d'une condition de liquidation préalable de toutes les pensions,
  - Ouverture d'une possibilité de cumul entre rémunération d'activité et minimum vieillesse (ASPA).
  
- **Encourager la retraite progressive**
  - Rendre le dispositif plus attractif,
  - Assouplir les conditions d'accès (d'âge ou de durée de cotisation),
  - Améliorer la communication,
  - Le transposer aux fonctions publiques.

### **4.2. Pénibilité : compte individuel et dispositif transitoire**

- **Création d'un compte-temps pour l'ensemble des salariés**, à abonder en fonction du temps d'expositions aux 10 facteurs de pénibilité déjà identifiés.

Un droit serait ouvert à l'issue de :

- **2,5 années d'exposition ouvriraient droit à 1 trimestre de congé formation**
- **5 années d'exposition ouvriraient droit à 1 trimestre de temps partiel avec maintien de la rémunération**
- **7,5 années d'exposition ouvriraient droit à 1 trimestre de durée d'assurance en plus au compte retraite**

25% des salariés pourraient être concernés par la mesure.

- **Un dispositif transitoire pour compenser certaines expositions passées**

La commission suggère de réfléchir plus particulièrement à la compensation de deux pénibilités aux effets avérés sur l'espérance de vie : **le travail de nuit et l'exposition aux cancérogènes**

**15 années d'exposition ouvriraient droit à une majoration d'une année de durée d'assurance**, après passage devant une commission.