



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

RÉFORME DES RETRAITES

ARGUMENTAIRE CFDT À DESTINATION DES DÉPUTÉS ET SÉNATEURS

À la suite de la concertation menée par le HCR depuis près de deux ans, le gouvernement s'apprête à déposer un projet de loi portant réforme des retraites d'ici à février 2020, pour une adoption par le Parlement avant l'été 2020. La CFDT revendique depuis de nombreuses années la création d'un système de retraites par répartition, universel, plus juste et plus lisible.

La promesse faite par le candidat Emmanuel Macron durant la présidentielle a constitué une réelle opportunité de voir concrétiser ce projet. Après de longues concertations, des recommandations du HCRR, force est de constater que le sens initial du projet fait désormais défaut. Ce document vise à clarifier où se situent réellement les enjeux sociétaux d'une réforme de cette ampleur.

UNE OBSESSION BUDGÉTAIRE QUI PARASITE LE DÉBAT

Dans son programme, Emmanuel Macron a affirmé vouloir mener une réforme de refondation du système de retraites, sans aucune mesure d'économies. Pour la CFDT, ce choix nécessaire pour réussir une telle réforme, est de plus justifié par la situation : les lourds déficits structurels que nous avons connus par le passé à cause du papy-boom ne sont plus d'actualité. Les efforts ont été consentis par les travailleurs et ont permis de sortir du déficit structurel. Les projections du COR en matière de déficit sont non seulement plus faibles, mais surtout elles s'expliquent par la politique gouvernementale de non compensation des exonérations de charge, de réduction du nombre de fonctionnaires, et de politique salariale dans le public (cf. Analyse CFDT du rapport du COR).

Malgré cela, le Premier ministre a annoncé le 11 décembre dernier que le système de retraites devrait être à l'équilibre en 2027, au moment de la création du système universel de retraites, au moyen de l'instauration progressive d'une mesure d'âge dès 2022. Cet

« âge d'équilibre » revient à obliger les salariés qui atteignent le taux plein de bonne heure parce qu'ils ont commencé à travailler tôt, à travailler plus longtemps, à partir de la génération 1960 (+ 4 mois), avec une augmentation progressive (+ 4 mois par an) jusqu'à la génération 1965 (+ 2 ans).

L'âge d'équilibre vient s'ajouter à la réforme Touraine, qui augmente jusqu'à la génération 1973 le nombre de trimestres qui doivent être cotisés pour avoir le taux plein, c'est-à-dire une retraite complète sans décote. En plus d'être brutale, car elle s'applique dès la génération qui part en 2022, cette mesure est injuste :

- elle remet en cause la promesse de ne pas toucher les personnes à moins de 5 ans de la retraite ;
- elle pénalise les personnes qui ont commencé à travailler tôt ;
- elle favorise les travailleurs diplômés et bien rémunérés entrés sur le marché du travail plus tardivement et qui bénéficieraient de l'annulation de la décote.

RÉFORME DES RETRAITES

Par ailleurs, ce serait une erreur de croire qu'une telle mesure n'aurait pas d'effets collatéraux. Par exemple, elle aura un impact négatif très clair à court terme sur le chômage, ainsi qu'un impact négatif sur l'invalidité et la maladie. En effet, plus l'âge auquel on peut prétendre à une retraite à taux plein recule, plus le temps d'attente entre le dernier emploi et la retraite s'allonge. On voit donc monter le nombre de personnes de plus de 60 ans au chômage : aujourd'hui, près d'une personne sur deux n'est pas en activité au moment de prendre sa retraite. En matière d'invalidité et de maladie, au-delà de la réalité humaine, ce sont aussi de « fausses économies » réalisées : les économies pour la retraite sont en partie des charges nouvelles pour d'autres branches de la protection sociale.

LES REVENDICATIONS DE LA CFDT POUR UNE RÉFORME DE JUSTICE SOCIALE

Pour la CFDT, la réforme des retraites en discussion est une opportunité pour créer du progrès social :

- **Elle doit permettre aux travailleurs qui exercent des métiers pénibles de partir plus tôt et en meilleure santé à la retraite.** Aujourd'hui, les déménageurs ou les aides-soignants (manutention manuelle de charges), les travailleurs à la chaîne ou dans les abattoirs (postures pénibles), les salariés du BTP (vibrations mécaniques) et les coiffeuses ou les salariés des pressings (risques chimiques) sont des exemples de professions qui, aujourd'hui, n'ont aucune reconnaissance de l'évidente pénibilité de leur métier. Ce sont autant de personnes qui partent à la retraite avec une espérance de vie réduite par leurs conditions de travail. Il ne peut y avoir de système de retraites juste qui ne reconnaisse et ne compense la pénibilité du travail. Pour la CFDT, les 10 facteurs de pénibilité du travail (les 6 du C2P actuel et les 4 exclus du même C2P en 2017) doivent être pris en compte pour tous les travailleurs qui y sont exposés.
- **Elle doit permettre des transitions choisies et plus douces de l'activité à la retraite.** Les travailleurs doivent être en droit de choisir

la date et les modalités de leur départ en retraite, parce qu'on ne travaille pas de la même manière à 60 ans qu'à 30 ans. C'est aussi une manière de favoriser l'emploi des seniors et de permettre les transmissions de savoir-faire entre générations.

- **Enfin, elle doit permettre aux travailleurs qui ont eu de faibles revenus toute leur vie de vivre décemment à la retraite.** Se contenter d'un minimum de pension à 1000 €, quand le seuil de pauvreté est à 1041 €, est indécent après une vie de travail. La CFDT revendique un minimum de pension à 100 % du Smic net, soit environ 1200 € pour une carrière complète.

LES VÉRITABLES ENJEUX EN MATIÈRE D'ÉQUILIBRE FINANCIER

Compte tenu de l'ampleur des déficits (moins de 1 % du PIB) et du montant des réserves des régimes (120 milliards d'euros au moins), le sujet de l'équilibre financier n'est pas la priorité aujourd'hui.

Ceci étant, la CFDT a toujours assumé ses responsabilités en la matière (preuve en est le pilotage de l'Agirc-Arrco) et continuera de le faire dans le cadre d'une gouvernance partagée.

Seule condition : que le débat soit ouvert et que toutes les options soient possibles. En matière de pilotage des retraites, il est absurde de s'obliger à n'utiliser qu'un seul levier d'action (l'âge de départ à la retraite).

C'est au contraire en mixant les outils à disposition, y compris la hausse des cotisations, qu'on peut être à la fois juste et efficace.

C'est pourquoi la CFDT refuse la création d'un âge collectif d'équilibre car il fait peser un effort uniquement sur les travailleurs et uniquement via l'augmentation de la durée d'activité. Il est de plus profondément injuste puisqu'il pénalise proportionnellement plus ceux qui ont commencé à travailler tôt.



RÉFORME DES RETRAITES

POUR UNE RÉFORME FÉMINISTE !

LA RÉFORME NÉGOCIÉE AVEC LE HCRR VA DANS LE SENS D'UNE RÉDUCTION DES INÉGALITÉS ENTRE FEMMES ET HOMMES

La prise en compte de toute la carrière plutôt que des 25 meilleures années ou 6 derniers mois avantage les carrières les moins ascendantes, et donc les carrières en majorité féminines.

Le fait que l'on acquiert des droits dès le premier euro favorise les travailleurs précaires qui multiplient les petits contrats et qui n'atteignent pas nécessairement les 150 heures travaillées qui permettent de valider un trimestre.

Ces personnes sont également principalement des femmes.

La hausse (même insuffisante) du minimum de pension devrait également bénéficier aux femmes. En 2016, 40 % des femmes retraitées percevaient moins de 1000 € de retraite par mois.

Les majorations de pension dès le premier enfant permettent de reconnaître au moins en partie l'impact de la naissance d'un ou plusieurs enfants sur la carrière des femmes. C'est près de 57 % de l'ensemble de la population féminine¹, qui aujourd'hui ne bénéficie pas de majorations de pension qui pourrait demain en bénéficier. Nous aurions pourtant préféré une compensation forfaitaire, plutôt qu'une majoration proportionnelle qui favorise les hauts revenus.

PAR CONTRE

Les modalités d'annulation de la décote prévues avec la mise en place de l'âge d'équilibre sont aujourd'hui trop floues pour savoir exactement à quelles générations bénéficiera le passage de l'âge d'annulation de la décote de 67 à 64 ans.

Les avantages existants dans le système actuel (majoration de durée d'assurance et majoration de pension) ciblent moins les femmes que les mères de famille, d'autant plus qu'elles ont trois enfants. Ces avantages favorisent même davantage les épouses (qui peuvent arrêter de travailler si leur conjoint-e peut assurer les revenus du foyer) que les mères célibataires qui n'ont d'autre choix que de travailler pour subvenir à leur besoin.

La CFDT rappelle l'importance de créer des droits attachés à la personne, qui seuls peuvent garantir l'autonomie réelle des individus.

Par ailleurs, la majoration de pension dès le premier enfant, telle qu'elle est prévue, serait proportionnelle à la pension, et non forfaitaire, comme le demandait la CFDT. Elle favorise donc toujours les plus hauts revenus.

En matière de pénibilité, sur les 6 facteurs aujourd'hui reconnus un seul concerne majoritairement les femmes (le travail répétitif). De même, le fait d'avoir inscrit des durées minimales d'exposition aussi élevées est préjudiciable aux personnes travaillant à temps partiel, très majoritairement des femmes. Une meilleure prise en compte de la pénibilité est donc une mesure d'égalité femmes-hommes.

CONTACTS

CAROLINE WERKOFF
Chargée des relations
avec le parlement

TÉL. : 06 69 42 01 37
cwerkoff@cfdt.fr

¹ Population féminine à 100 % : 57 % = nombre de femmes avec 1 ou 2 enfants.
INSEE « avez-vous eu des enfants, si oui combien ? » (2013)