



retraites
soyons clairs !



**Madame la Députée, Madame la Sénatrice,
Monsieur le Député, Monsieur le Sénateur,**

Le projet de loi sur les retraites proposé par le gouvernement est dorénavant soumis aux débats et délibérations parlementaires.

La CFDT, à travers ce document, souhaite tout d'abord vous exposer les raisons essentielles de son désaccord avec cette loi. Nous voulons par ailleurs vous sensibiliser aux inégalités qu'il est nécessaire de corriger et qui sont amplifiées par les mesures prévues. Nous tenons enfin à vous exprimer notre souhait que soit inscrite dans la loi la perspective d'un véritable débat sociétal sur l'avenir des régimes de retraites. Le débat ouvrant la possibilité d'une réforme systémique que nous pensons, à terme, indispensable et seule capable de sauvegarder la répartition.

Vous trouverez ci-après une synthèse de notre appréciation sur le projet de loi portant réforme des retraites, ainsi que les grandes lignes de nos propositions. Pour la CFDT, la réforme voulue par les pouvoirs publics est porteuse d'une aggravation des inégalités, d'une restriction des possibilités de choix des salariés, sans pour autant garantir la pérennité du système. Ces aspects constituent autant de régressions par rapport aux avancées obtenues en 2003, notamment en matière de justice sociale. La question des retraites est d'abord sociétale. Elle ne se limite pas à sa dimension comptable. Elle nécessite un large débat où les thèmes de l'emploi et du travail doivent également être abordés afin que la retraite par répartition retrouve la confiance de toutes les générations.

Le projet de loi est injuste ...

- Les salariés qui ont **commencé à travailler jeunes** devront cotiser plus longtemps que les autres, sans amélioration de leur pension. Or, 50 % des nouveaux retraités de la Caisse nationale d'assurance vieillesse ont d'ores et déjà cotisé, à 60 ans, au moins un trimestre au-delà d'une carrière complète, sans acquérir de droits nouveaux. Si le dispositif de départ anticipé pour carrière longue est maintenu, c'est en laissant de côté toutes celles et ceux qui ont commencé à travailler à 18 ans et qui devront cotiser 44 ans.

- Les salariés qui sont **hors de l'emploi** au moment où ils partent à la retraite, soit près de 6 Français sur 10, seront amenés à rester au chômage, en maladie ou en invalidité plus longtemps, avec des allocations bien souvent plus faibles que leurs droits à la retraite.
- Les situations de **travail pénible** ne sont pas reconnues par le projet de loi, qui s'adresse uniquement aux salariés ayant déjà des atteintes à la santé à l'âge de 60 ans. La réforme est injuste pour les salariés exposés à la pénibilité qui ont une espérance de vie réduite en moyenne de 3 à 4 ans par rapport à l'ensemble des salariés. Enfin, en l'état actuel des propositions du gouvernement, la traçabilité de la pénibilité ne s'appuie pas sur les caisses de retraite et ne permet aucune action de prévention ni de compensation.
- **Les fonctionnaires** subissent une réduction de leur pouvoir d'achat à travers un rattrapage de taux de cotisation salarial de 7,85 % à 10,55 %, sans compensation et en période de gel des salaires. Les conditions d'accès au minimum garanti seront plus restrictives, ce qui amputera les droits des fonctionnaires les plus modestes, notamment les femmes.
- **Les salariés aux carrières incomplètes** voient l'âge du départ sans pénalité reculer de 65 à 67 ans entre 2016 et 2021. Les femmes seront particulièrement concernées : près de 30 % d'entre elles partent actuellement en retraite à 65 ans.
- Les bas salaires seront défavorisés, **dans le public comme dans le privé**. Un complément de pension au titre du minimum contributif est versé à 42 % des nouveaux retraités du privé, et à 75 % de ceux qui partent en retraite à 65 ans. Avec la réforme, les bas salaires auront donc plus de difficultés à accéder aux mesures qui compensent partiellement la faiblesse de leurs droits à la retraite .
- Le projet de loi prévoit la **prise en compte des indemnités journalières maternité** dans le calcul des pensions des mères de famille. Outre le fait que ces périodes ne sont pas considérées comme cotisées, ce qui a une incidence sur les départs anticipés pour carrière longue, cette mesure est très insuffisante au regard des écarts de pension entre les femmes et les hommes.
- Ceux qui ont cotisé à plusieurs régimes de retraite sont aujourd'hui pénalisés. **Le projet de loi ne mentionne même pas la situation des polypensionnés**, alors qu'ils représentent près de 40% des nouveaux retraités.

... brutal

Il combine deux paramètres dans des délais très brefs : un recul des bornes d'âge de 4 mois par année civile entre 2011 et 2016 et une augmentation d'un trimestre, dès 2013, de la durée de cotisation pour une retraite à taux plein, portée à 41,25 années. Dans les fonctions publiques, une révision à la baisse du montant des pensions affectera tous les départs anticipés des parents de 3 enfants qui déposeront leur dossier à compter du 1^{er} janvier 2011. Alors même que l'emploi des seniors est une priorité, cette décision incitera les femmes fonctionnaires concernées à partir en retraite le plus rapidement possible.

... inefficace

Le projet ne vise que le court terme. L'équilibre financier à l'horizon 2018 n'est assuré qu'en **transférant des charges** vers l'assurance-chômage et l'assurance maladie qui ne sont pas comptabilisées.

Rien n'est prévu pour équilibrer le système de retraite au-delà de 2018 et les déficits continueront à se creuser, alors même que le recul des bornes d'âge aura produit tout son effet et que le Fonds de réserve des retraites aura été liquidé. Enfin, **le texte ne répond pas à la situation de l'emploi** qui conditionne en grande partie l'avenir des retraites. La création d'une aide à l'embauche des seniors ignore les questions fondamentales des conditions de travail et des aménagements de fin de carrière.

... et inéquitable

Ce sont essentiellement les salariés qui doivent prendre en charge les conséquences de la crise : ils fournissent 85 % de l'effort financier, principalement à travers le recul de l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans d'ici 2016. **Le recours à la fiscalité reste symbolique** et concourt seulement à 15 % des financements. Le projet est également **inéquitable pour les plus jeunes générations**, car il dilapide les ressources du Fonds de réserve des retraites pour éponger une partie des déficits dus à la crise, alors que ce fonds est destiné à faire face, dès 2020, à l'arrivée à la retraite des générations nombreuses du *papy-boom*. Il crée ainsi les conditions d'une augmentation des déficits futurs, qui reposeront alors sur les seules épaules des plus jeunes générations.

Pour une refonte globale du système des retraites

Afin de corriger les inégalités, de développer les possibilités de choix individuels et de pérenniser le système par répartition, la CFDT souhaite engager une réforme globale.

Les inégalités qui se creusent au fil du parcours professionnel s'amplifient au moment de la retraite. Elles doivent être combattues par :

- ▶ la reconnaissance des expositions à des **facteurs de pénibilité du travail** qui réduisent l'espérance de vie. Elles doivent permettre une réduction de la durée de carrière jusqu'à 3 ou 4 années, en lien avec le développement de la prévention des risques ;
- ▶ l'amélioration de la **retraite des femmes**, qui passe par des progrès en matière d'égalité professionnelle, une politique familiale active à travers la réforme du congé parental, et la reconfiguration des droits familiaux de retraite vers plus de redistribution en direction des femmes et des foyers modestes ;
- ▶ l'amélioration des **basses pensions**, et l'obtention de 100 % du Smic net suite à une carrière complète au Smic ;
- ▶ une meilleure prise en compte des **parcours morcelés** et des mobilités.

Pour sortir de la pénalisation des polypensionnés, la CFDT demande l'engagement d'un large débat sur les conditions d'unification, à terme, des régimes de retraite des secteurs public et privé, et les contreparties associées.

Il est nécessaire d'augmenter les possibilités de choix individuels dans un cadre collectif, en permettant une retraite à la carte. Cela suppose :

- ▶ l'amélioration de la lisibilité du système de retraite ;
- ▶ **le maintien de la possibilité de prendre sa retraite à partir de 60 ans pour tous les salariés** ;
- ▶ la possibilité de partir avant 60 ans sans pénalité pour ceux qui ont effectué une carrière complète ;
- ▶ la valorisation de la retraite progressive, qui permet de choisir le rythme de la transition entre travail et retraite ;
- ▶ le développement de l'idée d'un temps de pause en cours de parcours professionnel avec droit de tirage anticipé sur la retraite.

Garantir la pérennité financière des régimes de retraite implique :

- ▶ d'une part, un recours accru à la fiscalité sur les revenus du capital et les hauts revenus, ainsi que la remise en cause de certaines niches fiscales et sociales, nécessaires pour financer les solidarités, c'est-à-dire la prise en charge des effets de la crise, du *papy-boom* et des éléments de redistribution du système ;
- ▶ d'autre part, pour le cœur du système assis principalement sur les salaires, une augmentation de la durée d'assurance correspondant à un partage équilibré des gains d'espérance de vie, à condition que les inégalités soient réduites et les possibilités de choix accrues, sans exclure une augmentation du taux de cotisation.

Pour engager une telle réforme, **un grand débat de société** est nécessaire afin d'engager toutes les parties prenantes de la société civile dans une réflexion de fond, de nature systémique.

Pour une réforme vraiment juste, efficace et pérenne, nous demandons la refonte globale du système de retraites, sur la base de ces orientations.



CFDT - 4, bd de la Villette 75955 Paris Cedex 19
Tél. : 01 42 03 80 00 - www.cfdt.fr