

N° 36 du 17 juin 2010

Destinataires :

- . Bureau national
- . Fédérations
- . URI
- . UD
- . Secrétaires confédéraux

Réforme des retraites : synthèse et analyses

Après les premiers communiqués et réactions sur la réforme des retraites annoncée le 16 juin 2010 par le ministre du Travail, ce document présente les aspects principaux de la réforme et les éléments d'analyse de la CFDT. La réforme demande principalement des efforts aux salariés. Le recours à la fiscalité reste symbolique. Les questions d'emploi sont absentes du projet gouvernemental or il s'agit d'un sujet intimement lié à celui des retraites. L'avenir des retraites est hypothéqué par le recours prématuré au Fonds de réserve.

1/ Recul des bornes d'âge de départ à la retraite

- entre 2011 et 2016 :
 - recul de l'âge légal de départ de 60 à 62 ans pour les salariés du privé et les fonctions publiques. Les salariés nés :
 - avant le 1^{er} juillet 1951 peuvent toujours partir en retraite à 60 ans,
 - entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 1951 peuvent partir à 60 ans et 4 mois,
 - entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 1952 peuvent partir à 60 ans et 8 mois,
 - entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 1953 peuvent partir à 61 ans,
 - entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 1954 peuvent partir à 61 ans et 4 mois,
 - entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 1955 peuvent partir à 61 ans et 8 mois,
 - après le 1^{er} janvier 1956 peuvent partir en retraite à 62 ans.
 - pour les fonctionnaires en catégorie active, passage de l'âge minimal de départ de 50 à 52 ans et de 55 à 57 ans.

- entre 2016 et 2023 : recul de l'âge du taux plein de 65 à 67 ans pour les salariés du privé et du public,
- à partir de 2017 : relèvement de l'âge d'ouverture des droits dans les régimes spéciaux, compte-tenu du calendrier de la réforme de 2008.

Pour la CFDT, le recul de l'âge légal de départ est une mesure injuste, inefficace à terme, et limite les possibilités de choix individuels des salariés :

- **Injuste pour les actifs dans leur ensemble**, qui doivent prendre en charge les conséquences de la crise tandis que le recours à la fiscalité reste symbolique,
- **Injuste à l'égard des salariés qui ont commencé à travailler jeunes** et doivent cotiser plus que les autres sans amélioration de leur montant de pension, alors même qu'ils ont bien souvent les emplois les plus pénibles et les salaires les plus modestes. 50% des salariés qui liquident leur pension auprès de la CNAV aujourd'hui ont cotisé au-delà de la durée d'une carrière complète (hors surcote),
- **Injuste pour les salariés aux carrières incomplètes**, notamment les carrières féminines, qui voient l'âge du départ sans abattement reculer de 65 à 67 ans entre 2016 et 2023,
- **Injuste à l'égard des salariés qui sont hors de l'emploi au moment où ils partent à la retraite** : ils sont amenés à rester au chômage, en maladie ou en invalidité plus longtemps, avec des allocations plus faibles que leurs droits à la retraite,
- **Inefficace car les transferts de charges entre comptes sociaux ne sont pas pris en compte** dans les calculs du gouvernement, notamment entre les caisses de retraite et l'assurance chômage,
- Enfin, il s'agit d'une **restriction des possibilités de choix individuels** alors même que les salariés ont besoin de déterminer les modalités de départ en retraite qui correspondent à leur parcours et à leurs attentes : partir dès que possible pour les uns ou poursuivre leur activité pour les autres.

Le calendrier du recul de l'âge est particulièrement brutal car il prévoit 4 mois d'augmentation par année civile entre 2011 et 2016. Contrairement à l'affichage gouvernemental, **cette réforme s'étale sur 6 ans et non pas 8 ans.**

2/ Augmentation de la durée de cotisation jusqu'en 2020

- en 2013-2014 : passage à 41 ans et 1 trimestre pour les générations 1953 et 1954,
- en 2020 : la durée de cotisations « *devrait être de 41,5 ans* ».

Combiner dans une même réforme le recul de l'âge légal et une augmentation de la durée de cotisation s'avère particulièrement injuste et contribue à faire du système français de retraite l'un des plus restrictifs d'Europe en termes de conditions d'accès.

Par ailleurs, le choix du gouvernement est d'augmenter rapidement la durée d'assurance donnant accès à une retraite à taux plein : un trimestre en plus soit 41,25 années de cotisation **dès 2013**. Il s'agit d'un calendrier accéléré.

Comme l'a affirmé la CFDT lors du Congrès de Tours, **le partage équilibré des gains d'espérance de vie entre durée de cotisation supplémentaire et temps de**

retraite supplémentaire est conditionné à la prise en compte de ses objectifs sur les points suivants :

- **Le droit de partir en retraite à 60 ans.** Ce droit n'est pas négociable, pour des raisons de justice sociale et de liberté de choix du moment du départ en retraite.
- **Le maintien du dispositif de départ anticipé pour carrière longue.** Exigé et obtenu par la CFDT en 2003, il concerne les salariés ayant commencé à travailler jeunes.
- **La reconnaissance de la pénibilité.** Tout salarié exposé à des conditions de travail qui réduisent son espérance de vie doit bénéficier d'une réduction de durée de carrière.
- **Une meilleure prise en compte des carrières morcelées et de la précarité.** Il s'agit notamment des périodes de chômage, de maladie, de stage ou encore de RSA.
- **La révision des droits familiaux de retraite.** Ils doivent devenir plus redistributifs afin de bénéficier davantage aux foyers modestes et aux femmes.
- **Le renforcement des possibilités de choix.** La possibilité de partir en retraite à taux plein après une carrière complète, sans condition d'âge, doit devenir une réalité.

3/ Modification du dispositif « carrières longues ».

En parallèle du recul de l'âge légal, il sera possible, à l'horizon 2016, de partir en retraite de manière anticipée dans le cadre des carrières longues, dont les bornes d'âge et les conditions d'accès sont modifiées. Le départ se ferait :

- A 58 ou 59 ans pour les assurés ayant commencé à travailler à 14 ans ou 15 ans,
- A 60 ans pour ceux qui ont commencé à travailler à 16 ans ou 17 ans.

La condition de durée d'assurance pour accéder au dispositif serait portée à 43,25 années validées en 2013, pour la génération 1953.

Selon le gouvernement, la conséquence du glissement des bornes d'âge serait un effectif de 90 000 personnes en départ anticipé pour carrière longue en 2015.

Aujourd'hui le dispositif carrière longue permet de partir à la retraite de manière anticipée :

- A partir de 57 ans (dans les faits) pour les salariés ayant commencé à travailler à 14
- ou 15 ans,
- A 59 ans pour ceux qui ont commencé à travailler à 16 ans.

La condition de durée d'assurance est de 43 années validées à partir de 2012 et de la génération 1952 (durée de cotisation pour une retraite à taux plein plus 8 trimestres).

La CFDT avait demandé le maintien du dispositif de départ anticipé pour carrières longues, dont les conditions d'accès ont été injustement durcies en 2008.

Si la CFDT est défavorable au durcissement de fait du dispositif, en termes de recul de l'âge de départ et de durée effectivement cotisée par les salariés

concernés, elle remarque que l'ajustement opéré par le gouvernement le maintient en vigueur, sans le vider de sa substance.

4/ Prise en compte de la pénibilité

- Maintien de la possibilité de départ en retraite à 60 ans pour les salariés qui, du fait d'une situation d'usure professionnelle constatée, ont une incapacité physique supérieure ou égale à 20 %.
- Développement de la prévention de la pénibilité, pour éviter l'usure physique des salariés : mise en place d'un carnet de santé individuel retraçant les expositions.

Le gouvernement renforce les injustices en ignorant la plus grande partie des salariés ayant subi la pénibilité.

La réforme ne s'adresse de façon extrêmement restrictive qu'aux salariés ayant déjà des atteintes à la santé à l'âge de 60 ans. La mesure annoncée ne bénéficierait qu'à 10 000 salariés déjà reconnus accidentés du travail ou maladie professionnelle à l'âge de 60 ans avec une incapacité permanente partielle de 20%. Ce sera une mesure sans effet car :

- la plupart de ces salariés bénéficient déjà d'un dispositif de départ à 60 ans au titre de l'invalidité à 50 % ou de l'inaptitude médicale (113 000 titulaires en 2008),
- les maladies professionnelles font l'objet d'une sous-déclaration.

La réforme ne rend pas justice aux 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 hommes, liée aux effets différés de la pénibilité. Rien n'est prévu pour ces salariés dont on peut estimer le nombre à plus de 40 000 par tranche d'âge (exposés à trois types de pénibilité durant leur carrière pendant au moins 15 ans). Ces salariés développeront statistiquement, du fait de leur travail, plus de pathologies cardiovasculaires ou cancéreuses, responsables d'une mortalité prématurée.

5/ Emploi des seniors

- Aide à l'embauche pendant 1 an pour les recrutements de seniors demandeurs d'emploi de plus de 55 ans.
- Renforcement du tutorat entre les seniors et les jeunes pour faciliter la transmission de savoir avant le départ à la retraite, avec un élargissement du remboursement par les OPCA du temps passé par un tuteur auprès d'un jeune en contrat de professionnalisation.

L'aide à l'embauche de 14% du salaire brut (dans la limite de 2,15 SMIC) est une subvention publique qui sous-entend que l'emploi des seniors se limiterait à une question de coût du travail. Pour la CFDT, l'emploi des seniors est une question bien plus large, qui touche notamment au **développement des compétences** et à la **formation tout au long du parcours professionnel**, à l'**amélioration des conditions de travail**, à l'**adaptation des organisations, des rythmes et des temps de travail**. Aussi l'aménagement des fins de carrière est-il un point fondamental, qui doit amener à développer des formules de retraite progressive.

Aucun de ces aspects n'est évoqué de manière sérieuse dans la réforme du gouvernement, dont le manque d'ambition en la matière est frappant.

6/ Augmentation des ressources prélevées sur les hauts revenus et les revenus du capital

- **Recettes supplémentaires sur les hauts revenus**
 - création d'un prélèvement de 1 % sur la dernière tranche de l'impôt sur le revenu hors bouclier fiscal (230 M € en 2011)
 - augmentation des prélèvements sur les stock-options : (70 M € en 2011)
 - augmentation des prélèvements sur les retraites chapeaux (110 M € en 2011)
- **Recettes supplémentaires sur les revenus du capital**
 - augmentation d'1 point des prélèvements sur les plus-values de cessions mobilières et immobilières, ainsi que du prélèvement forfaitaire libérateur sur les dividendes et les intérêts (265 M € en 2011)
 - taxation au 1er euro des plus-values de cession mobilières et non plus à partir de 27 000 € (180 M € en 2011)
 - Suppression du crédit d'impôt sur les dividendes des particuliers (645 M € en 2011)
- **Recettes supplémentaires sur les entreprises**
 - Suppression du plafonnement de la quote-part pour frais et charges sur les dividendes des entreprises (200 M € en 2011)
 - Annualisation du calcul des allègements de charges sociales, pour qu'il s'applique aux salaires et primes versés par l'employeur sur toute l'année, alors qu'il est aujourd'hui appliqué mois par mois (2 Mds € en 2011)

Lors de son Congrès, la CFDT s'est prononcée en faveur d'un renforcement de la contribution des revenus du capital au financement des solidarités du système de retraite, pour consolider la prise en charge des éléments de redistribution du système, des effets du papy-boom, ainsi que des conséquences de la crise.

Pour la CFDT, il y a **un contraste très fort entre l'intensité de l'effort demandé aux salariés et aux fonctionnaires d'un côté et la faiblesse des mesures fiscales proposées de l'autre**. Le passage, pour la tranche marginale supérieure de l'impôt sur le revenu, d'un taux de 40% à 41% reste particulièrement limité (230 millions d'euros en 2011). Le même constat peut être fait pour l'augmentation restreinte à un 1% du taux de prélèvement sur les revenus du capital. **Finalement, les hauts revenus et les revenus du capital sont très peu touchés par cette réforme. Ils réalisent seulement 15% des efforts fournis en 2020 (4,6 Mds €).**

Le calcul annualisé des allègements de charges s'applique à l'ensemble des ressources de la protection sociale. Son incidence totale pour la branche vieillesse est de 2 Mds d'Euros, et potentiellement de 5,5 Mds pour l'ensemble des branches. Cette mesure va dans le sens des orientations de la CFDT en matière de financement de la protection sociale.

7/ Mesures d'alignement de règles de la fonction publique sur celles du secteur privé

- Passage du taux de cotisation salarial de 7,85% à 10,55% étalé sur 10 ans
- Fermeture à compter de 2012 du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les parents de 3 enfants ayant 15 ans de service. La possibilité de partir au bout de 15 ans pour les parents ayant déjà 3 enfants en 2012 sera préservée
- Restriction d'accès au « minimum garanti » : il faudra désormais que les fonctionnaires aient tous leurs trimestres ou attendent l'âge d'annulation de la décote pour pouvoir bénéficier du minimum garanti.

La CFDT rejette l'alignement, sans compensation en termes de traitement indiciaire, du taux de cotisation des fonctionnaires sur le taux de cotisation appliqué aux salariés du secteur privé à travers le régime général et les régimes complémentaires. En effet, **cette augmentation ampute leur pouvoir d'achat chaque année de 0,27% pendant 10 ans.**

Le durcissement des conditions d'accès au minimum garanti frappe injustement les fonctionnaires aux carrières les plus modestes et aux niveaux de pension les plus faibles.

8/ Amélioration de certains mécanismes de solidarité

- **Chômage non indemnisé :**
 - Le nombre de trimestres validés par la solidarité lorsqu'une personne est au chômage non indemnisée - non précédée d'une période indemnisée - sera porté de 4 à 6 trimestres.
- **Mesures concernant les retraites des femmes :**
 - L'indemnité journalière maternité sera intégrée dans le salaire de référence pour le calcul de la pension,
 - Une sanction sera prévue pour les entreprises qui ne font pas de diagnostic de situation en matière d'inégalités salariales.
- Retraites agricoles :
 - Les conditions d'accès à la revalorisation du minimum de pension agricole pour les femmes exploitantes agricoles sont assouplies,
 - Les recours sur succession pour le minimum vieillesse excluront les terres agricoles et le corps de ferme

Le texte n'amène aucune avancée dans la réduction des inégalités de pension qui frappent :

- **les polypensionnés.** Or, cette situation concerne 38% des nouveaux retraités et pénalise fortement les salariés qui ont changé de caisse de retraite au cours de

leur carrière (410 Euros par an en moyenne pour les polypensionnés privé / public)

- **les fonctionnaires qui ont moins de 15 ans de service.** Environ 30 000 fonctionnaires titulaires chaque année ne peuvent pas prétendre à une retraite de la fonction publique en raison de cette « condition de stage » injuste, et ils doivent faire valoir leurs droits auprès du régime général et de la caisse complémentaire des agents non-titulaires. Une cotisation rétroactive leur est demandée.
- **les carrières féminines** – la retraite moyenne des femmes est de 38% inférieure à celle des hommes. Le report au compte des indemnités journalières maternité n'est pas à la mesure des inégalités constatées. Les droits familiaux de retraite ne sont pas concernés par la réforme.
- **la grande majorité des carrières accidentées.** Si le texte prolonge les droits en cas de chômage non-indemnisé non-consécutif à une période d'indemnisation, il n'apporte aucune réponse pour :
 - les périodes de RSA et de stage, qui ne sont pas validées,
 - les situations de chômage non-indemnisé consécutives à une indemnisation, qui sont validées dans la limite de 4 trimestres,
 - les périodes de chômage indemnisé et de maladie, validées et non cotisées.

9/ L'information des salariés

- Envoi à tous les nouveaux assurés, lorsqu'ils valident leurs premiers trimestres, d'un document d'information sur le système de retraite, en particulier sur les règles d'acquisition des droits en cours de carrière
- Mise en place d'un « point d'étape individuel retraites » à 45 ans,
- Mise à disposition d'un relevé de carrière en ligne couvrant tous les régimes de retraite.

La CFDT est favorable au renforcement **du droit à l'information des salariés en matière de retraite, afin d'augmenter leur capacité à effectuer des choix** éclairés sur la date et le rythme de leur cessation d'activité. Le cadre collectif doit permettre d'organiser ces choix individuels.

10/ Le bouclage financier

L'objectif poursuivi par l'Etat est celui d'un retour à l'équilibre en 2018. Les déficits accumulés durant la période 2011-2018 seront intégralement transférés à la Caisse d'amortissement de la dette sociale (CADES), qui aura la propriété des actifs et des ressources du Fonds de réserve des retraites. Le FRR restera le gestionnaire de ces actifs et de ces ressources, pour le compte de la CADES.

Pour la CFDT, l'utilisation du Fonds de réserve des retraites pour éponger les déficits actuels constitue une grave remise en cause de la solidarité intergénérationnelle. Contrairement à ce qu'affirme le texte gouvernemental, les déficits n'ont pas vingt ans d'avance, mais dix ans et c'est la crise économique qui explique cette avance du fait de la réduction de la masse salariale et donc des cotisations. Pour la CFDT, **c'est à l'Etat de prendre en charge la part des déficits liée à la crise, pas au Fonds de réserve des retraites.**

Le Fonds a été créé pour faire face aux effets du papy-boom. **Liquider le FRR aujourd'hui, c'est créer de nouveaux déficits demain** avec la perspective de nouvelles réformes pénalisant à nouveau un peu plus les salariés.

La CFDT demande depuis plusieurs années que son abondement soit augmenté très significativement, au-delà des 1,3 points de prélèvement sur les revenus de capitaux qui l'alimentent aujourd'hui.

Procéder à des décaissements prématurés serait par ailleurs une mauvaise opération financière, car le fonds a retrouvé un niveau de performance supérieur aux taux d'intérêt appliqué à la dette de l'Etat.

La CFDT refuse d'hypothéquer l'avenir des retraites et la liquidation du Fonds de réserve. Celui-ci doit au contraire être renforcé.

11/ Le pilotage du système de retraite

Mise en place d'un comité de pilotage des régimes de retraite chargé de suivre des indicateurs concernant la réforme et l'avenir du système, notamment le taux d'emploi des seniors, la situation financière des régimes et le taux de couverture des engagements financiers.

La mise en place d'un comité de pilotage des organismes de retraite ne saurait se substituer au nécessaire débat de société sur cette question, préalable indispensable à une réforme globale et ambitieuse du système de retraite.

La CFDT veut une réforme qui s'attaque aux injustices, renforce les possibilités de choix des salariés, équilibre le système à long terme et redonne confiance à toutes les générations.

Lors de son Congrès, elle s'est prononcée pour l'engagement d'une réflexion sur les éventuelles conditions d'unification des différents régimes, afin que les salariés qui ont été mobiles et ont changé de caisse de retraite ne soient plus pénalisés.