

2.2.6 Réformer en profondeur le système des retraites pour mieux le préserver

2.2.6.1

Assurer la justice sociale en tenant compte des parcours professionnels.

2.2.6.1.1

Pour la CFDT, il est fondamental de reconstruire système de retraite par répartition en tenant compte des profonds bouleversements qui ont marqué la démographie, le marché du travail et la société toute entière durant les dernières décennies. Ceux-ci se poursuivent et modifient les équilibres intergénérationnels.

2.2.6.1.2

La réduction du chômage et l'amélioration du taux d'emploi à tous les âges de la vie, plus particulièrement des jeunes et des seniors, sont des enjeux majeurs de l'équilibre du système et du niveau des pensions.

2.2.6.1.3

Le débat de société préalable à une réforme des retraites est indispensable pour que chaque salarié, chaque citoyen en mesure les enjeux, exprime ses attentes et garde confiance dans un système solidaire. Cette réforme passe par une plus forte lisibilité et une redistribution juste. Toute réforme exclusivement paramétrique ne visant qu'un équilibre purement comptable serait vouée à l'échec et inacceptable pour la CFDT.

2.2.6.1.4

Une réforme des retraites assurant la solidarité entre les générations et la stabilité du système impose le maintien du principe de la répartition. Il doit demeurer le principe majeur du système de retraite. Pour atteindre cet objectif, il faut à la fois :

- permettre à chaque salarié de construire sa retraite par son parcours professionnel;
- garantir une retraite à chacun et l'équité entre tous les salariés ;
- refonder l'esprit de justice sociale du système de retraite ;
- assurer la lisibilité et la transparence du système ;
- restaurer la confiance de toutes les générations ;
- pérenniser le financement des retraites.

2.2.6.1.5

Permettre à chaque salarié de construire sa retraite par son parcours professionnel. Pour étendre les possibilités de choix des salariés et mieux prendre en compte leur parcours professionnel dans le calcul des pensions, la CFDT propose que ce système soit plus lisible et assure à chacun la reconnaissance des spécificités de son parcours dans un cadre collectif et solidaire.

2.2.6.1.6

La CFDT revendique l'extension des possibilités de choix des personnes.

- Choix du moment du départ à la retraite, sans décote, et à taux plein, dès lors que le nombre de trimestres requis est atteint, sans conditions d'âge. La possibilité de liquider sa retraite à 60 ans doit être maintenue

- Choix du rythme de la transition entre vie professionnelle et retraite, toute activité supplémentaire générant l'acquisition de droits nouveaux.
- Choix d'une « pause » pendant le parcours professionnel, repoussant d'autant le départ en retraite dans la perspective d'un niveau de pension maintenue (cf. 2.2.7).

2.2.6.1.7

Garantir une retraite à chacun l'équité entre tous les salariés.

Le versement des cotisations retraite au fil de la vie professionnelle est le socle de la constitution des droits à la retraite. Chacun cotise en fonction de son salaire. Cette contribution, revalorisée annuellement au-delà de la seule évolution des prix garantit au salarié ses droits futurs.

2.2.6.1.8

Refonder l'esprit de justice sociale du système de retraite.

Un système juste doit :

- mieux prendre en compte les parcours professionnels des personnes (la pénibilité, les mobilités, les parcours morcelés) ;
- poursuivre l'amélioration des basses pensions. La CFDT revendique l'obtention de 100% du SMIC suite à une carrière complète
- améliorer le ciblage et la dimension redistributive des droits familiaux.

2.2.6.1.9

L'augmentation de la durée de cotisation n'est acceptable pour la CFDT qu'à la condition d'un partage des gains d'espérance de vie et d'une possibilité de choix renforcée (cf. 2.2.6.1.5). Les gains d'espérance de vie doivent faire l'objet d'un partage équilibré entre durée de cotisation supplémentaire ouvrant le droit à une retraite à taux plein et temps de retraite supplémentaire.

2.2.6.1.10

La reconnaissance de la pénibilité implique que ceux qui ont une espérance de vie plus faible en raison d'une exposition à des risques professionnels doivent bénéficier de droits spécifiques, adossés au système de retraite et réduisant leur durée de carrière.

2.2.6.1.11

Il faut garantir des mobilités positives entre régimes pour sortir de la pénalisation actuelle des polypensionnés. Pour cela, il est utile de réfléchir aux conditions d'unification des régimes des salariés des secteurs public et privé ainsi qu'aux contreparties associées, en particulier pour les jeunes générations.

2.2.6.1.12

Assurer la lisibilité et la transparence du système. La lisibilité du système de retraite pour les assurés et l'efficacité de son pilotage global impliquent de s'interroger sur une simplification de son organisation. L'unification des régimes obligatoires (de base et complémentaires) des salariés du secteur privé devrait répondre à cet objectif.

2.2.6.1.13

Chaque cotisant doit, à tout moment de sa carrière, avoir une information complète sur ses droits acquis et son montant prévisionnel de pension.

2.2.6.1.14

Restaurer la confiance de toutes les générations dans le système.

Nous devons apporter des réponses aux générations futures pour éviter que le poids des évolutions démographiques ne pèse sur leurs seules épaules. Les pouvoirs publics doivent respecter leur engagement et garantir rapidement une augmentation conséquente des ressources allouées au fonds de réserve des retraites.

En cas d'évolution du système, une période de transition devra garantir l'intangibilité des règles de calcul des pensions applicables aux salariés des classes d'âge les plus proches de la retraite à la date de la réforme.

2.2.6.1.15

Pérenniser le financement des retraites.

Notre responsabilité vis-à-vis des générations futures nous impose de trouver un équilibre financier de long terme pour notre système de retraite. Nous refusons une baisse du niveau des pensions. Aussi, compte tenu des évolutions démographiques et économiques qui pèsent sur le système et de la prise en compte de nos objectifs (pénibilité, prise en compte des carrières professionnelles, lisibilité du système, ...), les deux seuls paramètres qui peuvent augmenter sont la durée de cotisation et le taux de cotisation.

La CFDT considère cependant qu'il est justifié de solliciter la solidarité nationale, au travers de contributions assises sur l'ensemble des revenus, y compris ceux des capitaux, pour faire face à des besoins de financement spécifique :

- de l'ensemble des redistributions du système (cf. 2.2.6.1.8) ;
- du déséquilibre conjoncturel lié à l'arrivée à la retraite de générations nombreuses ;
- des déséquilibres transitoires liés à la crise économique.

2.2.6.1.16

L'épargne retraite.

Il faut généraliser l'accès à une épargne retraite collective, avec abondement de l'entreprise, pour l'ensemble des salariés quels que soient leur statut, la taille de leur entreprise et leur secteur d'activité.

2.2.6.2

Organiser les transitions entre fin de carrière et retraite.

Une meilleure gestion de la transition entre emploi et retraite est une nécessité économique et sociale, pour les salariés et pour les entreprises.

Pour permettre aux salariés de mieux préparer leur départ en retraite, la CFDT revendique la réalisation pour les salariés qui le souhaitent dans les deux années qui précèdent la retraite, d'un bilan de « potentiel retraite » comprenant un bilan de santé confié aux services de médecine du travail et un bilan « projet de vie ».