

Retraites : les huit clés du débat

par CFDT le 17 mai 2010

<http://www.cfdt.fr/rewrite/article/26393/les-actualites/protection-sociale/retraites:les-huit-cles-du-debat.htm?idRubrique=8964>

Au cœur de l'actualité, l'avenir des retraites est un sujet complexe qui donne lieu à toutes sortes de spéculations. Retour en huit points clés sur les principaux enjeux de la réforme.

Rien de tel qu'un peu de clarté pour un débat serein. Dans celui engagé sur la réforme des retraites, le maniement de chiffres et de contrevérités ne contribue pas à apaiser la peur exprimée par les salariés, sondage après sondage, quant à l'avenir du système par répartition... et de leur propre retraite. Quelques éclaircissements s'imposent.

Âge légal

Fixé à 60 ans depuis 1983, l'âge légal de départ à la retraite correspond au seuil à partir duquel un salarié a le droit de liquider sa pension. Rien ne l'empêche de poursuivre son activité pour atteindre les 41 annuités de cotisation et ne pas subir de décote.

Du fait de l'allongement de la durée d'études et de la montée du chômage, nombre de salariés travaillent déjà au-delà de ce seuil : l'âge moyen de départ effectif à la retraite est de 61,5 ans. Pour autant, la CFDT refuse le recul de l'âge légal. « *Ce serait injuste*, explique le secrétaire confédéral Yves Canevet. *Les salariés ayant commencé à travailler jeunes seraient les seuls à devoir prolonger leur activité pour obtenir des droits à taux plein.* » De fait, « *72% des hommes et plus de 60 % des femmes disposent de la durée nécessaire pour liquider leur retraite à 60 ans, voire avant* », indiquait récemment devant les députés Pierre Mayeur, le directeur de la Caisse nationale d'assurance-vieillesse. Par ailleurs, l'âge de départ à la retraite n'équivaut pas à l'âge de cessation d'activité, qui est actuellement de 58,8 ans. Une donnée qui confirme la position de la CFDT : « *Aucune réforme des retraites ne sera efficace si elle ne s'accompagne pas de mesures pour améliorer le taux d'emploi, en particulier des seniors.* »

Durée de cotisation

En 1950, l'espérance de vie était de 65 ans... l'âge légal de départ en retraite. Aujourd'hui, un salarié liquidant sa retraite à 60 ans a encore 23 ans d'espérance de vie en moyenne. Un progrès qui soulève de multiples questions en termes de dépendance, de soins de santé au grand âge... et de financement du système de retraites. « *Si le gain d'espérance de vie est intégralement passé en retraite, cela signifie que le coût d'une durée de retraite accrue est exclusivement financé non par les générations qui en bénéficient, mais par les générations suivantes* », explique Yves Canevet. Or, comme le soulignait une jeune militante lors d'un débat préparatoire au 47e congrès confédéral, « *la solidarité intergénérationnelle ne peut être à sens unique!* ». Dès lors se pose la question du partage des gains d'espérance de vie entre durée de cotisation supplémentaire et temps de retraite supplémentaire. Les conditions de l'allongement de la durée de cotisation feront d'ailleurs l'objet d'un débat au congrès à Tours.

Montant des cotisations

La hausse du montant des cotisations, rejetée par le Medef – et le gouvernement – au nom de la compétitivité des entreprises et du coût global du travail, présentée par d'autres comme la solution miracle, est une des pistes possibles en matière de financement des retraites. « *Elle relève d'un choix de société*, souligne Yves Canevet, *sur la part de leur revenu que les salariés sont prêts à consacrer à la retraite plutôt qu'au salaire net perçu ou à d'autres besoins sociaux comme la formation ou la santé.* »

Retraite des fonctionnaires

Si le mode de calcul dans la fonction publique est différent de celui du privé, il est faux de dire que les fonctionnaires sont des privilégiés. Dans le privé, la pension est calculée sur les vingt-cinq meilleures années,

primes comprises. Dans la fonction publique, elle l'est sur les six derniers mois hors primes. Ainsi, pour un salarié du secteur privé né en 1948, le montant mensuel de la retraite se situe entre 60,3 et 75,5% du dernier salaire net ; il varie de 58,8 à 83,3% pour un fonctionnaire, selon le poids des primes dans son salaire. La retraite moyenne était de 1689€ par mois pour le public en 2004, contre 1288€ pour la moyenne nationale. Des écarts qui reflètent les différences de niveaux de qualification. La question d'une convergence à terme des régimes se pose cependant en raison du nombre croissant de polypensionnés. Un débat y sera consacré à Tours.

Emploi

Augmenter le taux d'emploi de la population active en France apporterait indéniablement un bol d'air au système de retraites. Une condition nécessaire, comme ne cesse de le clamer la CFDT, qui revendique des politiques d'emploi volontariste pour les jeunes, les seniors et pour réduire la précarité et les inégalités hommes-femmes. Nécessaire, mais insuffisante ! Le 8e rapport du Cor (Conseil d'orientation des retraites) chiffre les besoins de financement du système à 40 milliards d'euros à l'horizon 2015, avec les hypothèses de calcul les plus optimistes qui tablent sur un taux de chômage de 4,5%... du jamais vu en France depuis 1975 ! En cause, la pyramide des âges, qui va faire passer le rapport de 2 cotisants pour 1 inactif en 2000 à 1,1 cotisant pour 1 inactif d'ici à 2040.

Taxation du capital

Les revenus du capital sont cinq fois moins élevés que les revenus d'activité. Ils ne suffiraient donc pas à eux seuls à apporter une réponse définitive à la question du financement des retraites. Pour la CFDT, la mise à contribution des revenus des capitaux doit certes être accrue, mais pour *«financer les solidarités du système de retraite : droits dits non contributifs associés aux périodes non travaillées, lissage des effets du papy-boom, prise en charge par l'État de l'impact de la crise, etc.»* Là encore, un débat permettra de trancher lors du congrès confédéral.

Droits familiaux

La majoration de durée d'assurance, qui réduit le nombre de trimestres de cotisations pour les femmes ayant eu des enfants, tend à être remise en cause, en raison de la jurisprudence européenne sur l'égalité hommes-femmes. Or, les différences dans les niveaux de pensions selon le sexe sont de l'ordre de 40% ! Ces inégalités sont avant tout le reflet de celles qui émaillent les parcours professionnels. *«Des carrières plus courtes, des salaires plus bas expliquent le creusement des écarts de revenus au détriment des femmes lors du passage à la retraite »*, explique Yves Canevet. C'est pourquoi la CFDT se bat pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. À cela doit s'ajouter *«une politique familiale active, favorisant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle»*. Pour la CFDT, *«les droits familiaux de retraite doivent être réexaminés pour permettre une réduction des inégalités en direction des femmes et des basses pensions»*. En effet, la majoration de 10% pour les personnes ayant eu trois enfants profite aussi actuellement à des hommes aux montants de pension pour le moins enviables.

Tempo de la réforme

Concertation depuis la mi-avril, premier document d'orientation la semaine prochaine, projet de loi à la mi-juin pour un vote au Parlement en septembre : le calendrier gouvernemental est pour le moins serré, au risque d'une réforme bâclée. Pour la CFDT, il importe de prendre le temps de poser tous les éléments du débat afin de dessiner un système de répartition plus juste qui permette aux générations entrant aujourd'hui sur le marché du travail de garder confiance en l'avenir... y compris de leur retraite !

Le congrès vote pour une réforme alternative

Face au projet gouvernemental, la CFDT est dorénavant en mesure de proposer une réforme des retraites juste et efficace.

La CFDT prône une réforme globale et ambitieuse, 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, soit :

- **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.

C'est seulement si ces revendications étaient satisfaites que la CFDT accepterait que les gains d'espérance de vie soient partagés de manière équilibrée entre durée de cotisation supplémentaire pour ouvrir des droits à taux plein, et temps de retraite supplémentaire.

Par ailleurs :

- **La contribution des revenus du capital au financement des solidarités doit être renforcée** pour consolider la prise en charge des éléments de redistribution du système, des effets du papy-boom, ainsi que des conséquences de la crise.
- **Les salariés qui ont été mobiles et ont changé de caisse de retraite ne doivent plus être pénalisés.** Une réflexion doit s'engager sur les éventuelles conditions d'unification des différents régimes.

**Parce que la réforme du gouvernement n'en est pas une,
Parce qu'une véritable réforme est nécessaire,
Parce qu'une autre réforme est possible,**

LA CFDT PROPOSE UN PROJET ALTERNATIF CRÉDIBLE SUR LES RETRAITES.