



ARGUMENTAIRE

RÉFORME DES RETRAITES : CE QUE VEUT LA CFDT

SI LA CFDT DEMANDE DEPUIS LONGTEMPS UNE REFONTE DU SYSTÈME DES RETRAITES, C'EST POUR LE RENDRE PLUS JUSTE, PLUS SOLIDAIRE, ET PORTEUR DE NOUVEAUX DROITS.

Après la remise des préconisations du Haut-commissariat à la réforme des retraites (HCRR) en juillet dernier (Rapport Delevoye), et alors que s'ouvre une deuxième phase de concertation, et une consultation associant plus largement les citoyens, rappelons pourquoi la CFDT demande depuis longtemps une réforme globale du système de retraites.

Créé il y a plus de 70 ans pour assurer une retraite de base, notre système de retraite s'est progressivement développé pour mieux protéger les retraités. S'il a gagné en générosité, il s'est aussi complexifié, perdant au passage en lisibilité. Il a également dû adapter ses règles pour faire face à l'allongement de la durée de vie et équilibrer son financement. Ces évolutions profondes, plus souvent subies qu'anticipées, ont limité la portée du débat public sur les retraites et ont freiné la création de droits répondant aux attentes nouvelles.

S'il n'y a aujourd'hui plus d'urgence financière en la matière, il y a par contre urgence à rétablir la confiance dans le système et à réparer les injustices qu'il génère. Aujourd'hui, trop nombreux sont celles et ceux qui sont convaincus qu'ils n'auront pas de retraite, et trop répandu est le sentiment que le système ne traite pas tous les travailleurs de façon équitable. Pour la CFDT, le projet de réforme globale mené par le HCRR est l'occasion de rendre le système plus juste et plus solidaire. La CFDT distinguera donc les propositions porteuses de sens et de droits nouveaux qu'elle soutiendra, et les mesures qui ne lui conviennent pas et pour lesquelles elle fera des contre-propositions.

Certains se sont d'emblée limités à un refus de la réforme, par posture ou par principe. Renonçant par avance à peser sur son contenu et à porter les aspirations des travailleurs, ils n'offrent comme perspective que le statu quo, et donc le maintien du système actuel avec toutes ses failles.

La CFDT, fidèle à ses prises de positions historiques, s'engage pour le changement, consciente des injustices du système actuel et des droits à conquérir.



UN SYSTÈME ACTUEL INJUSTE

Contrairement à ce que certains voudraient nous faire croire, le système actuel n'est pas juste pour tout le monde. C'est normal : il a été créé pour assurer le paiement des pensions, pas pour organiser la justice sociale. Voici une revue des principaux problèmes qu'il génère.

Le mode de calcul des pensions reposant sur les annuités, et sur les 25 meilleures années (ou les 6 derniers mois) est injuste parce qu'il **défavorise mécaniquement les travailleuses et travailleurs les moins favorisés dans l'emploi**. Pour les plus précaires, le seuil des 150 Smic horaire nécessaires pour valider un trimestre, n'est pas toujours atteint. Ceux-là peuvent donc cotiser sans que cela ne leur ouvre de droits. La règle des meilleures années privilégie mathématiquement les carrières les plus dynamiques : entre deux personnes ayant versé autant de cotisations, celle ayant eu le plus de promotions (et donc le salaire de référence le plus élevé) bénéficiera d'une pension supérieure. Or, **ce sont les personnes ayant les rémunérations les plus élevées qui ont aussi les carrières les plus ascendantes**. Ceci explique aussi en partie les inégalités de pension constatées entre les hommes et les femmes à la retraite (en moyenne les pensions des femmes sont inférieures de 38%), ces dernières ayant souvent des carrières plus « plates » que les hommes.

Les nombreux régimes de retraites (au nombre de 42), avec chacun des règles différentes, **pénalisent les polypensionnés**. Pensé pour des salariés faisant leur carrière entière dans le même métier, le système de retraite ne convient plus à celles et ceux qui se reconvertissent, changent parfois de statut, et donc de régime de retraite. Ils sont aujourd'hui perdants au moment de la retraite. En plus, cet éclatement des régimes de retraite **fragilise le système** :

- **Il le fragilise politiquement** parce qu'il laisse entendre que la solidarité est mieux organisée au sein d'une seule profession ou d'une seule entreprise. En fait, les rivalités entre régimes et le soupçon que l'autre est toujours « privilégié » affaiblissent le sentiment que la retraite est un bien commun qu'il faut défendre en commun.
- **Il le fragilise économiquement** parce que tous ces régimes de retraites n'ont pas la même démographie. Certains, très anciens, ont aujourd'hui beaucoup plus de retraités que d'actifs et sont donc structurellement fragiles puisqu'ils versent bien plus de pensions qu'ils n'encaissent de cotisations. Cette fragilité met à mal le principe de la répartition où les cotisations versées par les actifs sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités.

La pénibilité du travail n'est aujourd'hui pas suffisamment prise en compte. Parce qu'elle a un impact sur l'espérance de vie, la pénibilité du travail altère la justice du système de retraite : il n'est pas normal que certains profitent moins de leur retraite parce qu'ils ont eu un métier plus dur que les autres. Or, avec l'évolution du C3P en C2P (Compte professionnel de prévention) et une diminution du nombre de personnes pouvant bénéficier du dispositif, on a renoncé à compenser les inégalités d'espérance de vie créées dans la vie active. Heureusement que la CFDT a permis d'instaurer et de maintenir le dispositif des carrières longues !

Les basses pensions restent insuffisantes. Pour une carrière complète, le taux de remplacement ne doit pas être le même pour tous : 75 % peut permettre à la majorité

des salariés de vivre décemment, ce n'est pas le cas de celui qui a été payé au Smic. C'est la raison d'être du minimum de pension qui protège à la retraite celles et ceux qui ont connu la précarité, l'exclusion et bien souvent également des discriminations. Mais le niveau actuel de ce minimum (81 % du Smic) n'est pas suffisant. De plus, le trop faible écart entre le minimum de pension et l'Allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) pour celles et ceux qui n'ont pas travaillé interroge sur la valeur donnée à une vie de travail.

Les droits familiaux ne profitent pas assez aux femmes alors qu'elles devraient en être les premières bénéficiaires. Les majorations de durée d'assurance pour enfants n'apportent plus d'avantage aux femmes qui ont maintenant des durées de carrière voisines de celles des hommes. La majoration de pension, outre qu'elle ne se déclenche qu'au troisième enfant, profite proportionnellement plus aux hommes qui ont les pensions les plus élevées. Enfin, le fait que la réversion ne bénéficie qu'aux couples mariés, quand bien même les couples pacés pourraient tout à fait y prétendre, est une autre injustice.



COMMENT RÉPARER CES INJUSTICES ?

Dans la continuité de son Manifeste pour les retraites, voici les propositions que défend de la CFDT.

Le système de retraite doit accorder les mêmes droits pour tous. Il n'est pas normal que les cotisations des uns rapportent plus que les cotisations des autres. Voilà pourquoi la CFDT a toujours revendiqué un mode de calcul des droits unique et contributif, c'est-à-dire en points ou toute autre technique équivalente en terme d'équité.

- Le rapport Delevoye fait le choix d'un système en points ce qui nous convient parce que cela assure l'équité au cœur du système.

POUR UNE GOUVERNANCE PARTAGÉE

La gouvernance doit être le reflet de l'universalité que portera le futur système, tout en assurant un lien avec la réalité professionnelle vécue par les travailleurs. La représentation par les organisations syndicales est la manière la plus naturelle de permettre aux travailleurs de s'exprimer en matière de retraite. Ces organisations sont légitimes non seulement parce que la retraite, ce sont les cotisations

des travailleurs, mais aussi parce qu'elles ont prouvé leur capacité à gérer la retraite complémentaire (Agirc-Arrco, Ircantec) de manière efficace et responsable depuis de nombreuses années.

La retraite est un bien commun. Elle ne saurait être aux seules mains de l'État. Le pilotage d'un tel système doit associer les partenaires sociaux,

les citoyens et les experts. C'est aussi le meilleur moyen d'éviter tout pilotage technocratique et automatique. En matière de retraite aussi, il faut que la démocratie sociale puisse exister. Le rapport Delevoye ne va pas assez dans ce sens. La CFDT ne se satisfera pas d'une gouvernance où les organisations syndicales n'auraient qu'un rôle consultatif ou une marge limitée dans les décisions.

- Le rapport Delevoye propose que les revenus soient couverts jusqu'à un très haut niveau (10 000 € par mois), ce qui nous convient aussi puisque cela assure un haut niveau de redistribution et ne laisse pas de place à la capitalisation.
- Mais la CFDT insiste pour que ce système en points soit complété par des mécanismes de solidarité protégeant les travailleurs des aléas de la vie (maladie, chômage, maternité, etc.) et compensant les inégalités les plus flagrantes (précarité, discriminations, etc.).
- **Pour construire un système universel, il n'y a pas besoin d'interdire toute spécificité professionnelle ou sectorielle.** L'important est que les cotisations universelles financent des droits universels et que les droits sectoriels soient financés par des ressources du secteur.

La réforme des retraites doit totalement prendre en compte la pénibilité du travail. L'extension du C2P à la Fonction publique proposée par la HCRR permettrait de mieux traiter la pénibilité du travail pour les agents ne bénéficiant pas de la catégorie active. Mais les 6 critères actuels du C2P doivent voir leurs seuils réévalués et les 4 critères du C3P exclus en 2017 doivent être réintroduits. Les salariés qui ont perdu leurs droits liés à la pénibilité doivent les retrouver d'une façon ou d'une autre.

Les basses pensions doivent être revalorisées. La proposition du HCRR d'un minimum de pension à 85 % du Smic est insuffisante. Le système de retraite doit garantir le droit à une retraite décente après une vie au travail : la CFDT revendique qu'un salarié payé au Smic puisse bénéficier d'une retraite à 100 % du Smic. C'est aussi un moyen pour que le choix de partir à la retraite ou de rester actif soit moins contraint par la faiblesse de la future pension.

Les droits familiaux doivent améliorer les droits propres des femmes. La CFDT se félicite que le rapport Delevoye prévoie une majoration de 5 % applicable dès le premier enfant, mais demande que cette majoration soit calculée de manière forfaitaire plutôt que proportionnelle : un enfant, quels que soient les moyens du foyer où il est élevé, implique le même investissement des parents. Par ailleurs, si la proposition du HCRR d'une **réversion garantissant le niveau de vie** du conjoint survivant va dans le bon sens, la CFDT estime indispensable de prévoir un partage des droits en cas de divorce.



LA CFDT VEUT AUSSI DES DROITS NOUVEAUX POUR LES TRAVAILLEURS

Le projet de réforme des retraites ne doit pas seulement apporter plus de justice sociale, il doit aussi créer des droits nouveaux pour les travailleurs. C'est une des conditions pour renouer la confiance de toutes les générations envers le pacte social que constitue la retraite.

Droit à un aménagement des fins de carrière. Le rapport Delevoye prévoit le maintien et l'extension de la retraite partielle à tous les salariés (alors qu'aujourd'hui, les salariés en forfait jours en sont exclus). Mais pour construire un véritable droit à l'aménagement des fins de carrière, la CFDT demande que le projet de loi y associe un droit au temps partiel. Au-delà, la CFDT demande que la réforme des retraites soit l'occasion de lancer une négociation plus large sur la Qualité de vie au travail (QVT).

Liberté de choisir son âge de départ. Le système à points proposé par le HCRR permet de concilier le libre choix de l'âge de départ et l'équilibre financier du système. Pour la CFDT, c'est l'occasion de redonner des marges de choix aux travailleurs sur leur âge de départ et de sortir de la « retraite couperet ». C'est une des raisons pour lesquelles la CFDT est opposée à un âge pivot à 64 ans avec décote et surcote. En plus d'être inutile, un âge de départ identique pour tous est injuste puisqu'il impose des durées d'activité plus longues à ceux qui ont commencé à travailler tôt.

Droit à la sécurité des droits. La sécurité des droits à la retraite, c'est garantir aux salariés que les droits qu'ils accumulent ne seront pas réduits financièrement avec le temps. Cela signifie que les droits à la retraite doivent être indexés sur les salaires et pas sur les prix comme dans le système actuel (les prix évoluent moins vite que les salaires). Comme le revendiquait la CFDT, le rapport Delevoye prévoit ainsi une revalorisation des points accumulés au même rythme que le revenu moyen.

Droit à l'information et à l'accompagnement des salariés. La priorité doit être donnée à la lisibilité des droits. S'ils sont lisibles et compréhensibles, le pacte social de la retraite est plus facilement compris et l'adhésion au système par répartition facilitée. Il est beaucoup plus facile de calculer et donc d'anticiper le montant de sa pension avec des points qu'avec des annuités. C'est ce qui permet de rassurer les salariés sur la réalité de leur future pension. Les outils de simulation doivent être accessibles, pédagogiques et le salarié doit pouvoir être accompagné s'il le souhaite, au plus près, par des agents des caisses.



TROIS CONDITIONS À UNE TRANSITION JUSTE

La transition vers le nouveau système ne doit pas pénaliser les individus: si les règles doivent évoluer vers plus de justice, il n'est pas question de le faire en sacrifiant les droits des uns ou des autres. La réforme des retraites ne doit pas se faire sans réunir trois conditions qui garantissent un traitement équitable pour tous.

1. Les droits à la retraite acquis avant la mise en œuvre de la réforme (2025) doivent être garantis à 100 %.

Les carrières se sont construites selon un équilibre entre rémunération et droit à la retraite qui ne doit pas être rompu unilatéralement. Le rapport Delevoye prévoit qu'une photographie des droits relatifs à la carrière effectuée sera réalisée au 31 décembre 2024 et que ces droits seront transformés en points dans le nouveau système. La CFDT demande que ces droits à la retraite soient convertis de manière exhaustive et juste: les droits passés doivent avoir été vérifiés pour s'assurer que rien n'a été oublié ou minoré dans les relevés de carrière.

2. La mise en œuvre de la réforme doit être très progressive.

C'est particulièrement nécessaire pour la transformation de la catégorie active, l'intégration des régimes spéciaux, ou l'évolution de certains droits comme la réversion.

3. Il faut repenser les politiques salariales et les déroulements de carrière dans certains secteurs, notamment la Fonction publique.

Les primes doivent être intégrées dans le calcul des retraites, mais l'employeur doit garantir que la rémunération nette ne diminue pas. Les fonctionnaires sans primes doivent bénéficier d'une revalorisation de leur rémunération et d'une refonte de leur carrière.

RÉFORME DES RETRAITES : CE QUE VEUT LA CFDT

FINANCEMENT : PAS D'ÉCONOMIES SUR LES RETRAITES !

Il ne faut pas mélanger réforme paramétrique et réforme systémique.

Face aux difficultés financières des régimes de retraite, la CFDT a toujours su prendre ses responsabilités, comme elle l'a montré par le passé pour la retraite complémentaire Agirc-Arrco. Quand la situation s'améliore, il faut aussi le dire.

Les rapports et analyses du COR (Conseil d'orientation des retraites) montrent que le financement du système de retraite est assuré à long terme, il n'y a donc pas besoin de mesures d'économies structurelles. Du fait des réformes passées, il n'y a pas de dérapage des dépenses: elles sont maîtrisées malgré l'allongement de l'espérance de vie.

En revanche, un certain nombre de mesures prises par l'État et non compensées ont entraîné une baisse des ressources du système, comme par exemple l'exonération de cotisations des heures supplémentaires. De même, pour la Fonction publique, le gel du point d'indice, et la réduction du nombre de fonctionnaires, font mécaniquement baisser les recettes du système dans les projections. Pour la CFDT, on ne peut pas exiger de travailler plus longtemps pour compenser ces mesures. À plus long terme, il faudra sans doute faire évoluer des paramètres si l'espérance de vie continue à augmenter, mais les réformes antérieures ont déjà fait une bonne partie du travail.

De toute façon, pour la CFDT, l'urgence est de restaurer la confiance dans le système et de le rendre plus juste.

LES OUTILS

[SUR WWW.CFDT.FR/RETRAITES](http://WWW.CFDT.FR/RETRAITES)

