

VRAI FAUX

RÉFORME DES RETRAITES : HALTE À LA DÉMAGOGIE !

POUR MIEUX COMPRENDRE LES ENJEUX
DE LA RÉFORME DES RETRAITES ET POUR CLARIFIER
LE DÉBAT, LA CFTD DÉMÊLE LE VRAI DU FAUX.

VRAI FAUX
RÉFORME DES RETRAITES

Objet de débat social et politique, de discussions entre les experts mais aussi entre les salariés et les retraités qui s'interrogent, les retraites sont un sujet particulièrement anxiogène en France. Même s'il est désormais solide financièrement, notre système pénalise encore trop ceux qui sont déjà les moins favorisés sur le marché du travail. Depuis 18 mois, le gouvernement a engagé un processus de concertation pour refonder le système de retraite à l'horizon 2025. Suite à la publication du Rapport Delevoye en juillet, la CFTD fait valoir ses propositions pour une retraite plus juste, plus solidaire et adaptée aux aspirations nouvelles des travailleurs.

« UN SYSTÈME PAR POINTS, C'EST LA FIN DE LA RÉPARTITION ET DE LA SOLIDARITÉ »

FAUX! Dans un système à points comme dans un système en annuités, le principe c'est la retraite par répartition: les cotisations versées par les actifs sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités. Contrairement à la capitalisation, où chacun épargne de son côté, quand ses revenus le lui permettent, la répartition organise la solidarité intergénérationnelle. Quant aux dispositifs de solidarité qui permettent de prendre en charge les cotisations retraite de ceux qui sont privés de revenus (chômage, maladie, maternité, etc.), ils fonctionnent de la même façon dans tous les cas: les cotisations sont versées au régime de retraite par un tiers (l'assurance-chômage, l'assurance-maladie, etc.)

et la réforme n'y changera rien!

Les points ou les annuités ne sont qu'une modalité de comptabilisation des droits qui ne modifie rien à la répartition ni à la solidarité. Le système des points a été choisi par l'ensemble des partenaires sociaux pour construire, par exemple, les régimes de retraite complémentaire des salariés du privé (Agirc-Arrco) et n'a jamais été remis en cause.

CE QUE VEUT LA CFTD

La CFTD n'est pas attachée à une méthode ou une autre, mais elle exige:

- un système où les droits sont ouverts dès le premier euro cotisé. Aujourd'hui, trop de périodes travaillées n'ouvrent aucun droit à la retraite;
- un système solidaire qui fonctionne non seulement entre les générations, mais aussi au sein d'une même génération pour prendre en compte les aléas de carrière (notamment le chômage) et de vie.

« LE FUTUR SYSTÈME DE RETRAITES SERA UNIVERSEL »

VRAI! La réforme devrait concerner tous les actifs à partir de la génération 1963: salariés du privé, fonctionnaires, régimes spéciaux, professions libérales, parlementaires. Les modalités de calcul seront identiques: points, taux de cotisation (avec une adaptation pour les libéraux), valeurs de service et d'achat, rendement, minimum de pension, droits familiaux, droits conjugaux.

CE QUE VEUT LA CFDT

Le système actuel pénalise fortement les polypensionnés car chaque régime a des règles de calcul différentes. Or, aujourd'hui, il est fréquent d'exercer plusieurs métiers avec différents statuts dans une vie professionnelle (dans la fonction publique, beaucoup de fonctionnaires ont commencé leur carrière dans le secteur privé). Pour ne pas pénaliser ces actifs, il faut harmoniser les règles de calcul, donc les droits.

La CFDT demande que le système rassemble tous les actifs. C'est la seule façon de consolider la solidarité pour qu'elle ne soit pas fragilisée par l'évolution, voire la disparition, de tel ou tel métier.

Enfin, universel ne veut pas dire uniforme : si le socle de règles doit être large et commun, des règles spécifiques peuvent exister, si elles sont négociées par les partenaires sociaux et financées par l'employeur.

« DANS UN SYSTÈME À POINTS, LES DROITS ET LES PENSIONS VONT BAISSER »

FAUX! La générosité du système de retraite ne dépend pas des points ou des annuités, mais du montant des cotisations prélevées. Les modalités de calcul des droits ne déterminent que la répartition de ces ressources entre les retraités.

Les salariés du privé ont depuis 70 ans un régime en points confié à l'Agirc-Arrco et géré par les partenaires sociaux. Non seulement ce régime n'a pas fait baisser les pensions, mais il a permis de relever le niveau de vie des retraités : pour éviter une baisse des pensions, c'est le pilotage du système qu'il faut contrôler.

CE QUE VEUT LA CFDT

La CFDT a toujours exigé que la réforme ne s'accompagne pas d'économies : les ressources du système doivent rester les mêmes, c'est la répartition qui doit changer au profit des personnes les moins favorisées sur le marché du travail. Ensuite, il faut que la gouvernance et le pilotage du futur système de retraites associent les représentants des salariés, privés et publics. Ils ont la légitimité de piloter le système, car ses recettes sont majoritairement des cotisations et parce qu'ils ont démontré leur capacité à gérer la retraite complémentaire de manière efficace et responsable. Enfin, plus un système est complexe (plus il y a de paramètres), plus il est difficile à contrôler. C'est l'un des enjeux de cette réforme : un système plus clair, plus simple, dont la gouvernance est facilitée.

« IL FAUDRA TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS »

FAUX, mais... Le rapport vis-à-vis du temps de travail a évolué : la durée de travail effective par jour, par semaine, par mois, a diminué avec les congés payés et les 35 heures. On travaille aujourd'hui différemment de nos aînés. Avec l'allongement de l'espérance de vie, on passe beaucoup plus de temps à la retraite (plus de 20 ans en moyenne aujourd'hui), c'est un véritable temps de la vie.

On travaille de plus en plus longtemps, non pas en raison de la réforme en cours, mais du fait des réformes antérieures (loi Touraine de 2014). Si l'espérance de vie continue d'augmenter, les générations futures seront confrontées au même choix : augmenter la durée d'activité, augmenter les cotisations ou réduire le niveau des pensions.

CE QUE VEUT LA CFDT

La CFDT a toujours plaidé pour une reconnaissance des carrières longues, et elle a obtenu que ce dispositif soit conservé et transposé dans le nouveau système. La CFDT revendique surtout que les travailleurs puissent choisir le moment et les modalités de leur départ en retraite. Elle veut une retraite choisie, une « retraite à la carte » grâce à un dispositif de retraite progressive plus incitatif, voire plus contraignant pour les employeurs. Elle refuse tout dispositif de type « âge pivot » qui impose un âge identique de départ à la retraite, car cela pénalise ceux qui ont commencé à travailler plus tôt et/ou ont eu des métiers pénibles.

Certains veulent travailler plus longtemps et le peuvent, d'autres exercent des métiers pénibles ou ont commencé leur carrière jeunes. Les carrières ne sont pas uniformes, les aspirations professionnelles et personnelles non plus. Il faut en tenir compte. La CFDT demande donc une véritable politique d'emploi des seniors, d'aménagement des fins de carrière, de réflexion sur la transition emploi/retraite, et une attention particulière sur le chômage des seniors (prévention et accompagnement).

« LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL SERA PRISE EN COMPTE DANS LE SYSTÈME DE RETRAITES »

FAUX! En 2017, le C2P a remplacé le C3P (Compte personnel de prévention de la pénibilité devenu Compte professionnel de prévention). Il ne prévoit plus que six critères (au lieu de dix auparavant) qui peuvent être pris en compte pour qualifier la pénibilité du travail et faire bénéficier le salarié de formations en vue

d'une reconversion, d'un passage à temps partiel ou d'un départ anticipé à la retraite. Pour les fonctionnaires et les salariés des régimes spéciaux, la pénibilité du travail est reconnue aux catégories actives seulement. Seuls les agents relevant de ces catégories ont la possibilité de partir plus tôt à la retraite, mais ils n'ont aucun droit à la prévention de cette pénibilité. Dans le futur système, les catégories actives devraient progressivement être supprimées et le C2P étendu aux fonctionnaires et aux agents des régimes spéciaux. Si les seuils des six critères devraient être revus (pour le travail de nuit par exemple), il n'est pas question de réintroduire les quatre autres critères, notamment la manutention des charges lourdes ou les postures pénibles.

CE QUE VEUT LA CFDT

La CFDT a toujours milité pour une prise en compte renforcée de la pénibilité du travail, soit de manière préventive (formations, aménagements de poste, réduction du temps de travail, etc.), soit par des départs anticipés à la retraite, demande qui s'est concrétisée par le C3P. Mais le passage au C2P a considérablement réduit son envergure.

La CFDT demande que les salariés qui ont perdu leur droit à la reconnaissance et à la compensation de la pénibilité de leur travail (notamment les ouvriers dans les industries et le BTP) le retrouvent, d'une façon ou d'une autre.

La CFDT demande aussi la baisse des seuils de tous les critères pour que l'harmonisation de la prise en compte de la pénibilité dans le public et le privé profite pleinement à ceux qui en ont besoin. La CFDT revendique aussi que, dans les catégories actives actuelles, la prévention des risques professionnels soit renforcée, les conditions de travail améliorées et les métiers revalorisés.

« LES FONCTIONNAIRES ET LES AGENTS DES RÉGIMES SPÉCIAUX PEUVENT ÊTRE LES PERDANTS DE CETTE RÉFORME »

FAUX, mais... Aujourd'hui, leur retraite est calculée selon des règles différentes de celles du secteur privé: prise en compte des six derniers mois, exclusion des primes de l'assiette de cotisation retraite, statut des catégories actives.

Malgré ces différences, les niveaux de retraite sont finalement équivalents. Dans le nouveau système, les règles seront identiques, même si des spécificités professionnelles pourront exister: les primes devraient être intégrées à 100 % et toute la carrière sera prise en compte.

Pour les fonctionnaires dont la rémunération comprend une part importante de primes, le droit à pension va augmenter. À l'inverse, sans mesures compensatoires, ceux qui en ont peu ou pas verront leur retraite baisser. Enfin, les catégories actives perdront leur droit à un départ anticipé s'il n'est pas pris en charge par le système de retraite.

CE QUE VEUT LA CFDT

Si la CFDT est favorable à une harmonisation des règles de calcul, elle exige que la politique de rémunération et de carrière soit revue dans la fonction publique et les régimes spéciaux pour tenir compte des nouvelles règles de calcul. Pour la CFDT, ces mesures compensatoires sont une condition nécessaire à la réforme.

La CFDT demande que les agents bénéficiant de peu de primes (comme les enseignants, les agents en catégorie C de la fonction publique territoriale, les enseignants-chercheurs) voient leur rémunération revalorisée.

Elle demande aussi que l'intégration des primes dans l'assiette de cotisation ne se traduise pas par une baisse de la rémunération nette: l'employeur doit compenser. Les agents des catégories actives de la fonction publique et des régimes spéciaux doivent bénéficier pleinement de la reconnaissance de la pénibilité de leur travail et leurs conditions de travail doivent être améliorées. La revalorisation de la rémunération et de la carrière de certaines catégories (comme les personnels soignants) devient aussi urgente dans le contexte actuel.

« LES PENSIONS DES RETRAITÉS ACTUELS VONT BAISSER »

FAUX! La réforme ne concerne pas les retraités actuels, ni les générations qui sont à cinq ans de la retraite. Elle devrait s'appliquer à partir de la génération 1963.

CE QUE VEUT LA CFDT

La CFDT s'oppose à de nouvelles économies, que ce soit pour les retraités actuels ou pour les futurs retraités. Elle refuse toute mesure paramétrique, dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale 2020, ou d'ici à 2025 (date de mise en place du nouveau système). La CFDT demande que les retraités soient associés aux fruits de la croissance et que les pensions ne soient pas indexées seulement sur l'inflation.

« LA RÉFORME DES RETRAITES VA PÉNALISER LES FEMMES »

FAUX! Actuellement, l'écart de pension entre hommes et femmes est de 37 % (hors pension de réversion). La majoration de durée d'assurance, la majoration de pension de 10 % au troisième enfant, et la pension de réversion ne suffisent pas à réduire les inégalités héritées du marché du travail. La majoration de durée d'assurance perd de son utilité avec la montée de l'activité féminine, et la majoration de pension bénéficie plus aux pères dont les rémunérations sont plus élevées. La réforme en cours bénéficie aux femmes de deux façons : le système à points profite aux travailleurs qui ont le moins de promotions, donc aux femmes qui sont actuellement pénalisées par le système en annuités ; le remplacement de la majoration de durée et de pension par une attribution de points dès le premier enfant bénéficiera pleinement aux femmes.

CE QUE VEUT LA CFDT

C'est notamment parce qu'il bénéficie aux femmes que la CFDT soutient le passage à un système à points. Pénalisées sur le marché du travail tant sur leur rémunération que dans leur déroulement de carrière, les femmes sont aujourd'hui les plus désavantagées par les régimes en annuités qui avantagent les carrières très ascendantes des hommes. Et il faut aller encore plus loin : les majorations de droits au titre des enfants doivent être forfaitisées, et non proportionnelles au revenu. L'impact de la maternité sur la carrière et l'emploi est proportionnellement plus fort pour les travailleuses les moins qualifiées et les moins rémunérées. Les basses pensions doivent être mieux revalorisées que ce que prévoit la réforme (85 % du Smic). Les femmes étant discriminées en matière de rémunération doivent être mieux protégées de la pauvreté à la retraite. Toutefois, c'est d'abord en amont qu'il faut agir sur les inégalités de rémunérations et de carrières entre les femmes et les hommes. La retraite étant le reflet de la carrière, il faut que leur travail, leur rémunération et leur progression de carrière et de salaire soient identiques pour que leurs retraites soient équivalentes.

« LES CADRES SONT LES PERDANTS DE LA RÉFORME »

VRAI et FAUX Dans le privé, 50 % des cadres gagnent moins de 4000 € par mois, et 25 % ont un salaire inférieur au plafond mensuel de sécurité sociale (3377 € mensuels). Certains bénéficieront des effets redistributifs de la réforme, ou conserveront le même niveau de retraite. Reste que la règle des « 25 meilleures années » profite aux carrières les plus ascendantes, qui sont celles des salariés les mieux rémunérés et des cadres, son abandon va donc les pénaliser à terme. Mais c'est le système actuel qui est inéquitable : il augmente à la retraite les inégalités de rémunérations entre travailleurs. Par contre, dans la fonction publique, la prise en compte des primes améliorera sensiblement les pensions des cadres.

CE QUE VEUT LA CFDT

La CFDT, première organisation chez les cadres, revendique un bon niveau de retraite pour l'ensemble des salariés tout en organisant de puissantes solidarités avec l'ensemble des travailleurs. La CFDT assume sa revendication d'un système de retraite plus juste, et donc des transferts au profit des plus défavorisés. Elle revendique que les droits à la retraite acquis avant 2025 soient intégralement préservés dans le futur système. Elle estime que ce n'est pas aux individus de supporter le coût de cette réforme. Elle revendique donc une transition entre les deux systèmes qui soit suffisamment longue pour amortir l'impact du changement des règles de calcul sur les montant des pensions individuelles.

POUR EN SAVOIR PLUS

Suivez au jour le jour toutes les informations sur la réforme des retraites sur le site Cfdt.fr : **Dossiers et temps fort / L'avenir des retraites**

