

2/ Permettre à chacun de choisir sa retraite

Pour la CFDT, il est nécessaire d'augmenter les possibilités de choix individuels, organisées dans un cadre collectif, en permettant une retraite à la carte.

- **Donner à chacun une information complète sur ses droits à la retraite**, c'est une condition nécessaire pour permettre des choix en cours de parcours professionnel.
- **Offrir la possibilité de partir à la retraite avant 60 ans sans pénalité aux salariés qui ont effectué une carrière complète**. Toutes les périodes cotisées au-delà de cette durée doivent ouvrir des droits nouveaux.
- **Offrir la possibilité à chacun de prendre sa retraite à partir de 60 ans**, c'est permettre à ceux qui ont une carrière incomplète de partir au prix d'une pension réduite, et à ceux qui prolongent leur activité d'atteindre une carrière complète, voire de poursuivre au-delà en améliorant le montant de leur pension.
- **Développer la retraite progressive**, c'est-à-dire la possibilité de travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une partie de sa retraite.
- **Pouvoir faire une « pause » pendant son parcours professionnel** : pour permettre à chacun de réaliser des projets personnels, la CFDT propose de créer un droit de tirage sur la retraite, reculant d'autant la date de fin d'activité tout en maintenant le montant de la pension.

3/ Pérenniser le système de retraite par répartition

Pour créer les conditions d'un retour à l'équilibre financier à long terme, il faut à la fois renforcer les dimensions solidaire et contributive des retraites.

Les solidarités exigent un **recours accru à la fiscalité**. Pour faire face aux effets de la crise, il est nécessaire de **mettre davantage à contribution les hauts revenus et les revenus du capital**, en créant une tranche supplémentaire d'impôt sur le revenu au taux de 50 % et en remettant en cause plusieurs niches fiscales et sociales, à commencer par l'exonération de cotisation retraite sur les heures supplémentaires.

Le poids croissant des retraites des générations nombreuses du *baby-boom* implique non seulement de **préserver le Fonds de réserve des retraites**, mais aussi de **doubler le prélèvement social de 2 % sur les revenus du capital** pour augmenter ses ressources pendant 10 ans.

Les nouvelles mesures de redistribution impliquent **des ressources nouvelles** centrées autour d'un prélèvement supplémentaire de 2 % sur les revenus du capital, et d'une augmentation forte du forfait social sur l'intéressement et la participation.

Pour financer le cœur du système des retraites, assis principalement sur les salaires, il n'est pas exclu de recourir à une augmentation limitée du taux de cotisation. L'allongement de l'espérance de vie peut faire l'objet d'un partage entre durée de cotisation supplémentaire et temps de retraite en plus, à condition que les inégalités soient réduites et les possibilités de choix accrues.

4/ Un autre financement

Pour la CFDT, un autre financement est possible en s'appuyant sur des recettes nouvelles qui reposent principalement sur la fiscalité. Voir ci-dessous.

	2011	2020	2030
Recettes nouvelles issues de la fiscalité (augmentation des prélèvements sur les revenus du capital et les hauts revenus) et remise en cause sélective de niches fiscales et sociales	15,7	32,3	43,7
Recettes nouvelles liées à l'augmentation des taux de cotisation (retraite et AT/MP) et de la durée de cotisation , portée à 41,5 années en 2020, en fonction d'un partage équilibré des gains d'espérance de vie au-delà de 2020	0,5	1,2	13,4
Contribution de l'Etat employeur (déjà financée par l'Etat à hauteur de 15 Mds € en 2010)	15,6	21	24,2
Total des ressources	31,8	54,5	81,3
Mesures de redistribution (pénibilité, carrières longues, polypensionnés, solidarités pour les périodes de chômage et de maladie, redéploiement des droits familiaux de retraite)	-7,5	-9,5	-11
Total des ressources nettes des mesures de redistribution	24,3	45	70,3
Financement nécessaire au maintien du système de retraite par répartition (cf. scénario B du rapport du COR d'avril 2010)	32	45	70,3

Montants ci-dessus indiqués en milliards d'euros.

Pour plus de détails sur le financement proposé par la CFDT, se reporter au site confédéral : www.cfdt.fr

ARGUMENTAIRE « Réforme des retraites »

POUR UNE RÉFORME VRAIMENT JUSTE ET EFFICACE

Le projet de réforme des retraites du gouvernement fait peser la quasi-totalité des efforts sur les salariés. Il n'assure pas l'avenir du financement des retraites au-delà de 2018. Il fait l'impasse sur la situation de l'emploi, alors même qu'elle conditionne l'avenir des régimes de retraite. Il ne répond pas davantage aux exigences de la CFTD :

- réduire les inégalités,
- étendre les possibilités de choix des individus,
- pérenniser le financement des retraites sur le long terme.



retraites
soyons clairs !

LE PROJET GOUVERNEMENTAL : INJUSTE, BRUTAL,

1/ Un projet injuste

► **Les salariés qui ont commencé à travailler jeunes** devront cotiser plus longtemps que les autres, sans pour autant améliorer le montant de leur pension.

► **Les situations de travail pénible** ne sont pas reconnues par le projet de loi, qui s'adresse seulement à certains salariés invalidés par une maladie professionnelle, ce qui est très réducteur. On sait pourtant que les salariés exposés à des facteurs de pénibilité ont plus de chances de développer après leur départ en retraite des pathologies responsables d'une mortalité prématurée.

► **Les salariés aux carrières incomplètes** voient l'âge du départ sans pénalité reculer de 65 à 67 ans entre 2016 et 2021. Les femmes seront particulièrement concernées par ces situations : près de 30 % d'entre elles partent actuellement en retraite à 65 ans.

► **Les basses pensions sont pénalisées.** Dans les fonctions publiques, les conditions d'accès au minimum garanti⁽¹⁾ seront durcies. Pour tous les salariés, l'accès à un complément de pension au titre du minimum contributif⁽²⁾ ou du minimum garanti sera rendu plus difficile par le recul de l'âge du départ sans pénalité.

► Pour compenser la faiblesse des **droits à la retraite des femmes**, le projet prévoit la prise en compte des indemnités journalières maternité dans le calcul des pensions. Or c'est très insuffisant au regard des écarts

de taux d'emploi et de salaire entre les femmes et les hommes.

► **Les salariés qui sont hors de l'emploi** au moment où ils partent à la retraite seront amenés à rester au chômage, en maladie ou en invalidité plus longtemps, avec des allocations plus faibles que leurs droits à la retraite. 6 salariés sur 10 ne sont déjà plus en activité lorsqu'ils partent à la retraite !

► **Les fonctionnaires** subissent un rattrapage de taux de cotisation salarial de 7,85 % à 10,55 %, sans compensation et en période de gel des salaires, ce qui réduira directement leur pouvoir d'achat.

► **Ceux qui ont cotisé à plusieurs régimes de retraite** (les polypensionnés) sont aujourd'hui pénalisés. Le projet de loi ne mentionne même pas leur situation, alors qu'ils représentent près de 40 % des nouveaux retraités !

(1) **Minimum garanti** : complément de retraite dans les fonctions publiques, calculé en fonction de la durée de carrière dans le régime, qui permet d'atteindre un niveau minimal de pension.

(2) **Minimum contributif** : complément de retraite de base du secteur privé, qui permet aux salariés qui ont effectué une carrière complète ou atteint l'âge de 65 ans d'obtenir un niveau minimal de pension.

, INÉQUITABLE ET INEFFICACE

2/ Un projet brutal

Le projet gouvernemental est brutal, car il combine deux paramètres dans des délais très brefs :

- un recul des bornes d'âge de 4 mois par année civile entre 2011 et 2016 ;
- et dès 2013, une augmentation d'un trimestre de la durée de cotisation pour une retraite à taux plein, portée à 41,25 années.

Dans les fonctions publiques, en cas de départ anticipé pour les parents de 3 enfants, le niveau des pensions est revu à la baisse pour tous les dossiers déposés à compter du 1^{er} janvier 2011.

3/ Un projet inéquitable au détriment des actifs et des jeunes

► **Ce sont essentiellement les salariés qui doivent prendre en charge les conséquences de la crise** : ils fournissent 85 % de l'effort financier, principalement à travers le recul de l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans d'ici 2016.

► **Le recours à la fiscalité reste symbolique** et concourt seulement à 15 % des financements.

► Le projet gouvernemental est **inéquitable pour les plus jeunes générations**, car il dilapide les ressources du Fonds de réserve des retraites

pour éponger les déficits dus à la crise, alors que ce fonds est destiné à faire face, à partir de 2020, à l'arrivée à la retraite des générations nombreuses du *papy-boom*. Le projet gouvernemental crée ainsi les conditions d'une augmentation des déficits futurs, qui reposeront alors sur les seules épaules des plus jeunes générations.

4/ Un projet inefficace

Le projet gouvernemental est inefficace, car il ne vise que le court terme.

► **L'équilibre financier à l'horizon 2018 n'est assuré qu'en transférant des charges vers l'assurance chômage et l'assurance maladie**, qui ne sont pas comptabilisées dans le projet.

► **Rien n'est prévu pour équilibrer le système de retraite au-delà de 2018** et les déficits continueront à se creuser, alors même que le recul des bornes d'âge aura produit tout son effet et que le Fonds de réserve des retraites aura été liquidé...

► Et enfin, **le gouvernement ne répond pas à la situation de l'emploi**, qui conditionne en très grande partie l'avenir des retraites.

LE PROJET ALTERNATIF DE LA CFDT

Pour la CFDT, il faut engager une réforme globale du système de retraite, afin de corriger les inégalités, de permettre à chacun de choisir sa retraite et de pérenniser le système de retraite par répartition.

1/ Corriger les inégalités

Les inégalités qui s'expriment tout au long du parcours professionnel se répercutent et s'amplifient au moment de la retraite. Les carrières linéaires, autour desquelles le système de retraite s'était construit, ont reculé face à la précarité, tandis que les parcours de vie se sont diversifiés.

► **Corriger les inégalités liées aux conditions de travail**, c'est améliorer la prévention des risques professionnels et réduire la durée de carrière des salariés exposés à des facteurs de pénibilité, qui diminuent leur espérance de vie, jusqu'à 3 ou 4 années.

► **Corriger les inégalités subies par ceux qui ont commencé à travailler jeunes**, c'est leur faire bénéficier d'un droit au départ dès que leur durée de cotisation requise est atteinte, sans condition d'âge. Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue, injustement durci en 2008, doit être assoupli, notamment pour ceux qui ont débuté leur activité à 18 ans.

► **Corriger les inégalités subies par les femmes**, c'est renforcer l'égalité professionnelle. C'est aussi raccourcir le congé parental, tout en le rémunérant mieux et en développant les modes de garde d'enfants.

Les droits familiaux de retraite⁽³⁾ doivent aussi évoluer pour bénéficier davantage aux foyers modestes et aux femmes. Cela passe notamment par la transformation de la majoration proportionnelle pour trois enfants en majoration forfaitaire.

► **Corriger les inégalités subies par ceux qui ont des petits salaires et touchent en conséquence des basses pensions**, c'est obtenir un montant minimum de pension égal à 100 % du Smic net pour une carrière complète au Smic.

► **Corriger les inégalités subies par ceux qui ont des carrières morcelées**, c'est considérer comme cotisées les périodes de chômage ou de maladie. Les périodes de stage, de chômage non indemnisé de longue durée, de minima sociaux, doivent être validées.

► **Corriger les inégalités liées aux mobilités professionnelles de ceux qui ont changé de régime (les polypensionnés)**, c'est calculer les pensions du secteur privé sur les 25 meilleures années de toute leur carrière.

Les fonctionnaires ayant moins de 15 ans de service doivent être éligibles à une retraite de leur régime.

Pour les carrières mixtes public / privé, la pension du privé doit être calculée en tenant compte de la durée de carrière dans ce secteur.

Pour sortir de la pénalisation des polypensionnés, la CFDT demande **un grand débat national sur les conditions d'unification, à terme, des régimes de retraite des secteurs public et privé, et les contreparties associées.**

(3) Droits familiaux de retraite : droits à la retraite liés au fait d'avoir élevé des enfants. Les principaux sont la majoration de durée d'assurance, la majoration pour 3 enfants, l'assurance vieillesse des parents au foyer.