

VRAI FAUX

RETRAITES: STOP À LA CACOPHONIE

LES RETRAITES: UN SUJET COMPLEXE QUI SUSCITE PASSIONS, INTERPRÉTATIONS ET DIVERGENCES QUI TOURNENT PARFOIS À LA CARICATURE. ALORS QU'UNE PHASE DE CONCERTATION IMPORTANTE S'ENGAGE, IL EST TEMPS DE TRIER LE VRAI DU FAUX POUR CLARIFIER LES ENJEUX D'UNE RÉFORME SYSTÉMIQUE.

VRAI FAUX
RETRAITES: STOP À LA CACOPHONIE

Nous sommes au point d'étape de la concertation avec le Haut-commissariat à la réforme des retraites (HCRR) qui donnera lieu à des recommandations au gouvernement. Celles-ci serviront de base au projet de loi qui devrait être déposé à l'été 2019.

Le Haut-commissaire a déjà reçu les partenaires sociaux sur trois premières thématiques, le contenu de la réforme: le système cible, les droits non contributifs (chômage, maladie, maternité, invalidité), et les droits familiaux et conjugaux (majoration de durée d'assurance, majoration de pension, assurance vieillesse des parents au foyer, réversion). La concertation se poursuit avec une réunion multilatérale le 10 octobre et les trois dernières thématiques, la méthode: ouverture des droits, départs anticipés, et transition-gouvernance-pilotage. La retraite est un sujet technique, qui nécessite des éclaircissements car il renvoie pour chacun-e d'entre nous, à son vécu, ses choix de vie faits ou à faire. Beaucoup de désinformation et de contre-vérités circulent déjà dans un domaine où la CFDT a développé une expertise et des revendications de terrain ancrées dans la réalité. Pour porter un débat utile et trouver des solutions adaptées aux défis et au monde d'aujourd'hui, la CFDT fait le point.

« NOTRE SYSTÈME DE RETRAITES VA FAIRE FAILLITE »

FAUX ! Tant qu'il y aura des cotisations pour la retraite, il y aura des pensions de retraite. Dans notre système « par répartition », les cotisations sont immédiatement utilisées pour verser les pensions. Contrairement au système dit « par capitalisation », où chacun épargne pour sa retraite sur des placements financiers sensibles aux évolutions boursières, notre système « par répartition » ne peut pas faire faillite. Un système « par répartition » est plus solide financièrement. Il repose entièrement sur l'acceptation d'un pacte social autour des retraites. Il doit donc être rigoureusement juste et solidaire. Oui, dans les années 1990, notre système de retraites a été confronté à d'importantes difficultés financières liées à l'arrivée à l'âge de la retraite des baby-boomers. Mais il a réussi à s'adapter, au prix de nombreuses réformes, souvent douloureuses: recul de l'âge de la retraite, augmentation de la durée de cotisation, augmentation des cotisations. Mais le résultat est là: le besoin de financement est passé de plus de 1 % du PIB dans les années 2000 à 0,2 % aujourd'hui (par comparaison le déficit de l'État est entre 2 et 3 %). Les deux facteurs de hausse (baby-boom et carrières de plus en plus complètes) s'estompent, et même si l'augmentation de l'espérance de vie accroît tendanciellement les dépenses, elle est plus lente et plus limitée.

CE QUE VEUT LA CFTD

Les efforts consentis par le passé ont porté leurs fruits. Mais de réforme en réforme, le système a perdu en lisibilité, avec pour effet pervers une perte de confiance des jeunes générations. Il faut donc réformer le système en profondeur, pour le rendre plus lisible, plus compréhensible et plus juste autour de trois axes: le maintien de la répartition, le respect du principe « à carrière égale retraite égale », et un haut niveau de solidarité.

« LE NIVEAU DES RETRAITES A BAISSÉ »

FAUX! Les personnes qui partent à la retraite aujourd'hui ont un niveau de retraite supérieur aux générations précédentes. De plus en plus de générations avec des carrières complètes accèdent à la retraite. Aujourd'hui, le taux de pauvreté des retraités est de 7 %, alors qu'il est de 14 % en moyenne pour la population totale et frôle les 20 % chez les jeunes. Le niveau de vie des retraités est légèrement supérieur à celui de la population totale: même si c'est en partie dû aux effets de la crise de 2008 sur les revenus d'activité, cela montre l'efficacité de la protection apportée aux retraités en moyenne. Mais ce qui est vrai pour la moyenne des retraités n'est pas forcément vrai pour chacun d'eux. Il n'y a d'ailleurs jamais eu de baisse nominale des retraites en France, contrairement à d'autres pays européens (par exemple, la Grèce ou la Suède).

CE QUE VEUT LA CFTD

Aujourd'hui, les personnes qui arrivent à la retraite ont en grande majorité des parcours professionnels linéaires. Demain, elles auront pour la plupart des carrières hachées, entrecoupées de périodes de chômage et souvent marquées par des reconversions professionnelles. Par exemple, la moitié de la génération née en 1973, qui prendra sa retraite en 2035 au plus tôt, aura connu au moins une période de chômage au cours de sa carrière. Le chômage n'arrive plus « seulement aux autres ». Actuellement, le Minimum contributif, Mico, assure une pension minimale aux assurés ayant cotisé sur de faibles revenus et qui remplissent les conditions d'une retraite à taux plein.

La CFTD souhaite que notre système de retraites s'adapte à un contexte économique marqué par un chômage structurel et prenne en compte la diversité des parcours et les aléas de carrière en s'appuyant sur:

- un principe de contributivité pour plus de justice (à carrière égale, retraite égale),
- un haut niveau de solidarité pour faire face aux aléas de la vie,
- une solidarité accrue avec les plus basses pensions (une carrière au Smic doit donner une retraite égale à 100 % du Smic).

« LE NIVEAU DE VIE RELATIF DES RETRAITÉS BAISSÉ »

VRAI! Depuis 1993, la revalorisation des pensions est indexée sur l'inflation, et non plus sur l'évolution des salaires. Au fil des ans, cette mesure a eu pour effet un ralentissement de l'augmentation des retraites par rapport aux salaires, car le taux d'inflation est inférieur à l'évolution salariale. C'est donc le pouvoir d'achat relatif, ou plutôt le niveau de vie relatif qui baisse. De plus, toute modification de la fiscalité constitue pour les retraités une perte sèche de niveau de vie (c'est le cas avec la dernière mesure sur la CSG). Si le niveau de vie (en moyenne) des retraités est aujourd'hui de 106 % au regard de celui des actifs, et si le mode d'indexation des pensions ne change pas, le décrochage sera de 15 à 25 % dans 20 ans, selon les différentes hypothèses du Conseil d'orientation des retraites (COR).

CE QUE VEUT LA CFTD

Aujourd'hui, les fruits de la croissance ne sont pas partagés, ce qui nuit à la confiance dans la répartition. La retraite est devenu un véritable temps de la vie, 26 ans en moyenne, avec aujourd'hui une espérance de vie qui augmente tous les ans d'un trimestre. 26 ans où les retraités sont totalement dépendants de leur pension pour faire face aux aléas. La CFTD veut un partage des fruits de la croissance avec les retraités, c'est-à-dire une indexation sur les salaires, au moins en partie, à l'instar du nouveau régime unifié pour les retraites complémentaires Agirc-Arrco qui se met en place en janvier 2019. La CFTD revendique un pilotage non étatique, susceptible de restaurer la confiance des retraités dans le système.



« LES FONCTIONNAIRES SONT DES PRIVILÉGIÉS AU REGARD DE LA RETRAITE »

FAUX ! Les règles des différents régimes se sont rapprochées, notamment en termes de durée de cotisation et d'âge minimal de départ en retraite. Mais deux différences majeures demeurent :

- pas de retraite complémentaire pour les fonctionnaires,
- le calcul du salaire de référence sur les 6 derniers mois pour eux, contre les 25 meilleures années dans le secteur privé.

Les différences ne sont donc pas toutes à l'avantage des fonctionnaires : la règle des 6 derniers mois avantage surtout ceux qui ont une carrière plus dynamique, et elle est compensée par la non prise en compte des primes dans le salaire de référence, ainsi que par la faiblesse relative des rémunérations (enseignants). Selon les études du COR, il n'y a pas de différence majeure, en termes de taux de remplacement ou en termes d'âge de départ, lorsqu'on compare les retraites des fonctionnaires à celles du secteur privé.

CE QUE VEUT LA CFTD

La CFTD demande depuis longtemps la convergence des règles de calcul de la retraite dans un système universel. Aujourd'hui, les règles sont différentes mais produisent des retraites similaires. Par contre, leur complexité crée une forme de fracture sociale. « Défendre sa retraite » doit devenir « défendre la retraite de tous » pour restaurer la cohésion sociale. Il ne s'agit pas de diminuer mais de répartir plus équitablement et de conforter le système.

« LES FEMMES ONT LA MÊME RETRAITE QUE LES HOMMES »

FAUX ! Le taux d'activité des femmes a beaucoup augmenté depuis les années 1970 : il est de 68 % aujourd'hui, contre 75 % pour les hommes. Mais les femmes n'ont toujours pas le même déroulement de carrière que ceux-ci (temps partiel subi, interruptions de carrière pour élever les enfants), ni la même rémunération. Ces inégalités de carrière et de rémunération perdurent. Comme la retraite est le reflet de la carrière, les femmes ont en moyenne une retraite inférieure de 31 % à celle des hommes.

CE QUE VEUT LA CFTD

Les inégalités entre femmes et hommes sont aujourd'hui plus diffuses et plus diverses. On ne peut plus les corriger par un dispositif unique façonné pour une société qui n'est plus la nôtre (par exemple la réversion). Si on veut corriger les inégalités entre femmes et hommes, il faut plusieurs dispositifs avec des objectifs clairs : une pension de réversion renouvée (plus généreuse pour les basses pensions et étendue à toutes les formes de couples), des dispositifs de solidarité adaptés aux aléas de la vie (mutations économiques, temps partiel subi, etc.), une attention marquée aux basses pensions. La CFTD veut que notre système de retraites participe à la réduction des inégalités femmes/hommes avec des dispositifs mieux adaptés.

« LES PENSIONS DE RÉVERSION PROTÈGENT LES FEMMES »

VRAI ET FAUX ! Les pensions de réversion ont été créées à une époque où le salariat féminin était marginal, les femmes se mariaient et restaient au foyer pour élever les enfants. Les réversions avaient donc pour but de donner des ressources aux veuves. Aujourd'hui, elles permettent de réduire l'écart de pension entre les femmes et les hommes, mais ne sont plus complètement adaptées aux besoins de solidarité actuels avec l'augmentation des divorces, l'apparition du Pacs, et le développement des familles monoparentales.

CE QUE VEUT LA CFTD

La CFTD veut ouvrir le débat pour repenser et adapter la pension de réversion afin de lui redonner du sens. Elle doit être renouvée en ciblant les basses pensions et en favorisant les droits propres des femmes. Un partage égal des droits à retraite acquis par le couple peut être établi pour ceux qui font le choix légitime d'organiser leur carrière en fonction de la vie de couple. Elle doit être étendue à toutes les formes de couples. A minima, il est nécessaire d'harmoniser les 13 réglementations qui existent aujourd'hui (âge, taux, conditions de ressources) et d'éviter les effets anti-redistributifs actuels en la plafonnant. Enfin, il faut une transition longue pour préserver les choix conjugaux qui ont été faits.

« UN RÉGIME EN POINTS, C'EST UN SYSTÈME PAR CAPITALISATION »

FAUX ! Un régime en points, c'est un régime dans lequel il y a des cotisations (salariales et patronales) qui permettent d'acquérir des droits à la retraite sous forme de points qui seront transformés en pension de retraite. Les points permettent de garantir la valeur des droits. C'est le système qui existe depuis 1947 pour l'Agirc (Cadres), 1961 pour l'Arrco (cadres et non cadres) et 1970 pour l'Ircantec (contractuels de la Fonction publique). Ces trois régimes par répartition sont gérés de manière paritaire par les partenaires sociaux, qui ont montré régulièrement leur capacité à les faire évoluer. Dans le système en annuités actuel, les cotisations acquittées en début de carrière ont moins de valeur que celles acquittées en fin de carrière. Cela avantage les carrières ascendantes et pénalise ceux qui ont des métiers pénibles ou peu qualifiés, et/ou des carrières peu ascendantes. Soyons clairs, la capitalisation existe déjà dans notre système actuel : c'est « la retraite supplémentaire », à distinguer de la retraite complémentaire. Elle est facultative, individuelle ou collective.

CE QUE VEUT LA CFDT

La CFDT revendique que les retraites de base et complémentaires restent entièrement en répartition et que les dispositifs de capitalisation, quand ils existent (Perco, par exemple) soient marginaux, collectifs et gérés en Investissements socialement responsables (ISR).

« LA PÉNIBILITÉ EST PRISE EN COMPTE DANS NOTRE SYSTÈME DE RETRAITE »

VRAI ET FAUX ! Une grande avancée avait été obtenue par la CFDT en matière de compensation de la pénibilité au travail avec le Compte personnel de prévention de la pénibilité, C3P. Mais les employeurs qui le jugeaient trop complexe ont fait pression pour en diminuer la portée. Six facteurs de risque, au lieu des 10 initiaux, sont désormais retenus avec des seuils annuels minimum d'exposition. 4 facteurs ont hélas disparu et pas des moindres : postures pénibles, manutentions manuelles

de charges, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux. Les travailleurs concernés par ces risques peuvent toutefois obtenir la reconnaissance d'une maladie professionnelle qui ouvre droit à un départ anticipé à la retraite.

CE QUE VEUT LA CFDT

La CFDT demande la réouverture du débat sur la pénibilité pour réintégrer les 4 critères qui ont disparu du C2P : la réparation mais aussi la prévention doivent être reconsidérées. La CFDT demande que tous les travailleurs qui exercent un métier pénible, ou qui sont affectés à un poste de travail avec des conditions de travail pénibles, puissent partir plus tôt en retraite.

LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFTD.FR DANS LA RUBRIQUE « OUTILS » RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR

NOS MODE D'EMPLOI

● PÉNIBILITÉ : DU C3P AU C2P



NOS VRAI/FAUX

● STOP AUX IDÉES REÇUES SUR LA FONCTION PUBLIQUE



ET NOS NOUVEAUX OUTILS DÉDIÉS : UN QUIZZ, UN GLOSSAIRE ET 25 FICHES THÉMATIQUES (dès le 10 octobre).