Avenir des retraites

UD Loiret - 28/06/2010

Dossier Retraite

Les enjeux

Les éléments de calendrier

Le projet du gouvernement et l'analyse CFDT

Les propositions CFDT pour une réforme alternative

Dossier Retraite

Depuis 2008, une série de signes négatifs et anxiogènes

4 séries d'enjeux

Une série de signes négatifs et anxiogènes

Le rendez-vous manqué de 2008

La chronique des événements depuis 2008

La confiance dans le système est en question

Le rendez-vous manqué de 2008

- Pas de révision du calendrier du passage à 41 ans de cotisations en dépit de l'absence de progrès concernant le taux d'emploi des seniors.

- Plus globalement, le pilotage du système par rendez-vous réguliers est en question.

- La logique des rendez-vous inscrite dans la loi de 2003 : négocier tous les 4 ans le partage des gains d'espérance de vie entre travail et retraite.

> Un sujet conflictuel, un point de blocage.

La chronique des événements depuis 2008

- Durcissement des conditions du départ anticipé pour carrière longue,

- Report à 70 ans de l'âge de mise à la retraite d'office,

- Annonces publiques sur la retraite à 67 ans,

- Menace de non-reconduction du système lors des négociations Agirc/Arrco,

- Remise en cause de la majoration de durée d'assurance,

> A chaque rafistolage, le risque d'un recul des droits.

La confiance dans le système est en question

- Les seniors préfèrent partir en retraite au plus vite,

- Les plus jeunes ont le sentiment que le système ne leur bénéficiera pas,

- Une défiance qui renforce paradoxalement la capitalisation individuelle

  - dont la crise financière a pourtant montré toutes les limites,

  - beaucoup moins stable que la répartition, assise sur la masse salariale.

> Se contenter de modifications de paramètres ne permettrait pas au système d'éviter l'essoufflement.

4 séries d'enjeux

1 - L'articulation des temps de vie et les choix personnels des salariés,

2 - La lisibilité du système,

3 - La redistribution / la correction des inégalités,

4 - Les liens entre conditions de travail, emploi et retraite.

1 - L'articulation des temps de vie et les choix personnels des salariés

- L' allongement de l'espérance de vie à la naissance :
+ 1 an tous les 4 ans
à 60 ans : 22 ans pour les hommes / 27 ans pour les femmes (2007)

- La retraite est devenue une période longue

- L'émergence d'un quatrième âge / dépendance

> Donner des choix aux salariés, renforcer leur autonomie sur leur trajectoire, leurs possibilités d'arbitrages personnels entre travail et temps libre

2 - La lisibilité du système

- Des progrès importants ont été réalisés depuis 2003 : GIP Info-Retraite,

- Mais la retraite reste perçue comme une « boîte noire » et son montant une information de fin de carrière,

- La clarification de la dimension contributive pourrait améliorer la lisibilité :
> pour chaque euro de cotisation, des droits personnels à la retraite.

3 - Les redistributions, la correction des inégalités

- En direction des basses pensions

Niveau du minimum contributif

Effets ambigus de la règle des 25 meilleures années :
- efface les moins bonnes années de la carrière,
- favorise la retraite des salariés aux carrières les plus dynamiques.

- Les mobilités professionnelles

Les 25 meilleures années sont proratisées par régime (apport de 2003)
Les polypensionnés (près de 40% des flux de retraités) restent désavantagés

4 - Les redistributions, la correction des inégalités

- Inégalités entre les femmes et les hommes

La retraite creuse les inégalités de revenus entre hommes et femmes,
Elles sont de plus en plus la conséquence des écarts de rémunération (augmentation de l'activité féminine),
Certains droits familiaux qui redistribuent en sens inverse.

- Carrières incomplètes imparfaitement prises en compte

- Périodes de chômage et de maladie
- Périodes de minima sociaux, chômage non indemnisé supérieur à 1 an

4 - Les liens entre conditions de travail, emploi et retraite

- Prendre en compte la pénibilité

Les écarts d'espérance de vie selon la catégorie d'emploi :

> pour les hommes ouvriers, 7 ans de moins que les cadres

- Améliorer l'emploi, notamment des jeunes et des seniors

Un temps de travail concentré sur les 30-50 ans,
Recul de l'entrée sur le marché du travail et chômage des jeunes
Un taux d'emploi des seniors inférieur à la moyenne européenne.

Les éléments de calendriers

Dossier Retraite

Conseil d'Orientation des Retraites

- mandat du Parlement pour étudier les conditions d'une réforme systémique,
- publication de 3 rapports le 28 janvier, 14 avril et 11 mai

Gouvernement

- du « point d'étape » au « rendez-vous» de 2010,
- « concertation » d'avril à juin, projet de réforme le 16 juin, puis projet de loi au conseil des ministres du 13 juillet
- Parlement : Commission affaires sociales de l'Assemblée du 20 au 23 juillet, débat Assemblée nationale le 7 septembre
et début octobre au Sénat

Régimes de retraite complémentaire Agirc / Arrco

- nouvel accord avant la fin de l'année 2010.

CFDT

- congrès confédéral du 7 au 11 juin 2010

Le rapport du COR du 28 janvier :

Le rapport remis au Parlement passe au crible les différents systèmes par répartition.

Le rapport du COR du 14 avril :

Actualise les perspectives à moyen et long terme du système

Le rapport du COR du 11 mai :

Etudie les « variantes de durée d'assurance et d'âges de la retraite

Le projet de réforme du gouvernement et l'analyse CFDT

Dossier Retraite

Recul des bornes d'âge de départ à la retraite

Entre 2011 et 2016 : recul de l'âge légal de départ de 60 à 62 ans pour les salariés du privé et les fonctions publiques. Les salariés nés :

- avant le 1et juillet 1951 peuvent toujours partir en retraite à 60 ans,
- entre le 1er juillet et le 31 décembre 1951 peuvent partir à 60 ans et 4 mois,
- entre le 1er janvier et le 31 décembre 1952 peuvent partir à 60 ans et 8 mois,
- entre le 1er janvier et le 31 décembre 1953 peuvent partir à 61 ans,
- entre le 1er janvier et le 31 décembre 1954 peuvent partir à 61 ans et 4 mois,
- entre le 1er janvier et le 31 décembre 1955 peuvent partir à 61 ans et 8 mois,
- après le 1er janvier 1956 peuvent partir en retraite à 62 ans.

Pour les fonctionnaires en catégorie active, passage de l'âge minimal de départ de 50 à 52 ans et de 55 à 57 ans.

Entre 2016 et 2023 : recul de l'âge du taux plein de 65 à 67 ans pour les salariés du privé et du public,

A partir de 2017 : relèvement de l'âge d'ouverture des droits dans les régimes spéciaux --> calendrier de la réforme de 2008.

Dossier Retraite

Pour la CFDT, le recul de l'âge légal de départ est une mesure injuste, inefficace à terme, et limite les possibilités de choix individuels des salariés :

- injuste pour les actifs dans leur ensemble
- injuste à l'égard des salariés qui ont commencé à travailler jeunes
- injuste pour les salariés aux carières imcomplètes
- injuste à l'égard des salariés si sont hors de l'emploi au moment où ils partent en retraite
- inefficace car les transferts de charges entre comptes sociaux ne sont pas pis en compte
- il s'agit d'une restriction des possibilités de choix individuels
Calendrier brutal qui s'étale sur 6 ans et non 8 ans (affichage du gouvernement)

Dossier Retraite

Augmentation de la durée de cotisation jusqu'en 2020

- en 2013-2014 : passage à 41 ans et 1 trimestre pour les générations 1953 et 1954,
- en 2020 : la durée de cotisations « *devrait être de 41,5 ans* ».

Combiner dans une même réforme le recul de l'âge légal et une augmentation de la durée de cotisation s'avère particulièrement injuste et contribue à faire du système français de retraite l'un des plus restrictifs d'Europe en termes de conditions d'accès.

Le choix du gouvernement est d'augmenter rapidement la durée d'assurance donnant accès à une retraite à taux plein : un trimestre en plus soit 41,25 années de cotisation **dès 2013.** Il s'agit d'un calendrier accéléré.

Pour la CFDT le partage équilibré des gains d'espérance de vie entre durée de cotisations supplémentaire et temps de retraite supplémentaire doit être conditionné à la prise en compte de plusieurs objectifs (voir projet CFDT)

Modification du dispositif “carrières longues ».

En parallèle du recul de l’âge légal, il sera possible, à l’horizon 2016, de partir en retraite de manière anticipée dans le cadre des carrières longues, dont les bornes d’âge et les conditions d’accès sont modifiées. Le départ se ferait :
- A 58 ou 59 ans pour les assurés ayant commencé à travailler à 14 ans ou 15 ans,
- A 60 ans pour ceux qui ont commencé à travailler à 16 ans ou 17 ans.

La condition de durée d’assurance pour accéder au dispositif serait portée à 43,25 années validées en 2013, pour la génération 1953.

Dossier Retraite

Aujourd'hui le dispositif carrière longue permet de partir à la retraite de manière anticipée :
- A partir de 57 ans (dans les faits) pour les salariés ayant commencé à travailler à 14 ou 15 ans,
- A 59 ans pour ceux qui ont commencé à travailler à 16 ans.

La condition de durée d'assurance est de 43 années validées à partir de 2012 et de la génération 1952 (durée de cotisation pour une retraite à taux plein plus 8 trimestres).

La CFDT avait demandé le maintien du dispositif de départ anticipé pour carrières longues, dont les conditions d'accès ont été injustement durcies en 2008.
Si la CFDT est défavorable au durcissement de fait du dispositif, en termes de recul de l'âge de départ et de durée effectivement cotisée par les salariés concernés, elle remarque que l'ajustement opéré par le gouvernement le maintient en vigueur, sans le vider de sa substance.

Dossier Retraite

Prise en compte de la pénibilité

- Maintien de la possibilité de départ en retraite à 60 ans pour les salariés qui, du fait d'une situation d'usure professionnelle constatée, ont une incapacité physique supérieure ou égale à 20 %.
- Développement de la prévention de la pénibilité, pour éviter l'usure physique des salariés : mise en place d'un carnet de santé individuel retraçant les expositions.

Le gouvernement renforce les injustices en ignorant la plus grande partie des salariés ayant subi la pénibilité.
La réforme ne s'adresse de façon extrêmement restrictive qu'aux salariés ayant déjà des atteintes à la santé à l'âge de 60 ans.
La réforme ne rend pas justice aux salariés exposés à la pénibilité qui ont une espérance de vie réduite en moyenne de 3 à 4 ans par rapport à l'ensemble des salariés hommes, liée aux effets différés de la pénibilité.

Dossier Retraite

Emploi des seniors

- Aide à l'embauche pendant 1 an pour les recrutements de seniors demandeurs d'emploi de plus de 55 ans.
- Renforcement du tutorat entre les seniors et les jeunes pour faciliter la transmission de savoir avant le départ à la retraite, avec un élargissement du remboursement par les OPCA du temps passé par un tuteur auprès d'un jeune en contrat de professionnalisation.

L'aide à l'embauche de 14% du salaire brut (dans la limite de 2,15 SMIC) est une subvention publique qui sous-entend que l'emploi des seniors se limiterait à une question de coût du travail. Pour la CFDT, c' est une question bien plus large, qui touche notamment au **développement des compétences** et à la **formation tout au long du parcours professionnel**, à l'**amélioration des conditions de travail**, à l'**adaptation des organisations, des rythmes et des temps de travail.** Aussi l'aménagement des fins de carrière est-il un point fondamental, qui doit amener à développer des formules de retraite progressive. **Aucun de ces aspects n'est évoqué de manière sérieuse dans la réforme du gouvernement, dont le manque d'ambition en la matière est frappant.**

Augmentation ressources prélevées sur les hauts revenus et revenus du capital

Recettes supplémentaires sur les hauts revenus

- création d'un prélèvement de 1 % sur la dernière tranche de l'impôt sur le revenu hors bouclier fiscal (230 M € en 2011)
- augmentation des prélèvement sur les stock-options : (70 M € en 2011)
- augmentation des prélèvement sur les retraites chapeaux (110 M € en 2011)

Recettes supplémentaires sur les revenus du capital

- augmentation d'1 point des prélèvement sur les plus-values de cessions mobilières et immobilières, ainsi que du prélèvement forfaitaire libératoire sur les dividendes et les intérêts (265 M € en 2011)
- taxation au 1er euro des plus-values de cession mobilières et non plus à partir de 27 000 € (180 M € en 2011)
- Suppression du crédit d'impôt sur les dividendes des particuliers (645 M € en 2011)

Augmentation ressources prélevées sur les hauts revenus et revenus du capital (suite)

Recettes supplémentaires sur les entreprises

- Suppression du plafonnement de la quote-part pour frais et charges sur les dividendes des entreprises (200 M €en 2011)
- Annualisation du calcul des allègements de charges sociales, pour qu'il s'applique aux salaires et primes versées par l'employeur sur toute l'année, alors qu'il est aujourd'hui appliqué mois par mois (2 Mds € en 2011)

Pour la CFDT, il y a **un contraste très fort entre l'intensité de l'effort demandé aux salariés et aux fonctionnaires d'un côté et la faiblesse des mesures fiscales proposées de l'autre**.

Dossier Retraite

Mesures alignement règles de la fonction publique sur celles du secteur privé

- Passage du taux de cotisation salarial de 7,85% à 10,55% étalé sur 10 ans
- Fermeture à compter de 2012 du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les parents de 3 enfants ayant 15 ans de service. La possibilité de partir au bout de 15 ans pour les parents ayant déjà 3 enfants en 2012 sera préservée
- Restriction d'accès au " minimum garanti " : il faudra désormais que les fonctionnaires aient tous leurs trimestres ou attendent l'âge d'annulation de la décote pour pouvoir bénéficier du minimum garanti.

La CFDT rejette l'alignement, sans compensation en termes de traitement indiciaire, du taux de cotisation des fonctionnaires sur le taux de cotisation appliqué aux salariés du secteur privé à travers le régime général et les régimes complémentaires. En effet, **cette augmentation ampute leur pouvoir d'achat chaque année de 0,27% pendant 10 ans**.

Le durcissement des conditions d'accès au minimum garanti frappe injustement les fonctionnaires aux carrières les plus modestes et aux niveaux de pension les plus faibles.

Dossier Retraite

Amélioration de certains mécanismes de solidarité

Chômage non indemnisé :

Le nombre de trimestres validés par la solidarité lorsqu'une personne est au chômage non indemnisée - non précédée d'une période indemnisée - sera porté de 4 à 6 trimestres.

Mesures concernant les retraites des femmes :

L'indemnité journalière maternité sera intégrée dans le salaire de référence pour le calcul de la pension,

Une sanction sera prévue pour les entreprises qui ne font pas de diagnostic de situation en matière d'inégalités salariales.

Retraites agricoles :

Les conditions d'accès à la revalorisation du minimum de pension agricole pour les femmes exploitantes agricoles sont assouplies,

Les recours sur succession pour le minimum vieillesse excluront les terres agricoles et le corps de ferme

Dossier Retraite

Amélioration de certains mécanismes de solidarité

Le texte n'amène aucune avancée dans la réduction des inégalités de pension qui frappent :

- les polypensionnés
- les fonctionnaires qui ont moins de 15 ans de service
- les carrières féminines
- la grande majorité des carrières accidentées

Dossier Retraite

L'information des salariés

- Envoi à tous les nouveaux assurés, lorsqu'ils valident leurs premiers trimestres, d'un document d'information sur le système de retraite, en particulier sur les règles d'acquisition des droits en cours de carrière

- Mise en place d'un " point d'étape individuel retraites " à 45 ans,

- Mise à disposition d'un relevé de carrière en ligne couvrant tous les régimes de retraite.

La CFDT est favorable au renforcement **du droit à l'information des salariés en matière de retraite, afin d'augmenter leur capacité à effectuer des choix** éclairés sur la date et le rythme de leur cessation d'activité

Le bouclage financier

L'objectif poursuivi par l'Etat est celui d'un retour à l'équilibre en 2018. Les déficits accumulés durant la période 2011-2018 seront intégralement transférés à la Caisse d'amortissement de la dette sociale (CADES), qui aura la propriété des actifs et des ressources du Fonds de réserve des retraites. Le FRR restera le gestionnaire de ces actifs et de ces ressources, pour le compte de la CADES.

Pour la CFDT, l'utilisation du Fonds de réserve des retraites pour éponger les déficits actuels constitue une grave remise en cause de la solidarité intergénérationnelle.

Le pilotage du système de retraite

Mise en place d'un comité de pilotage des régimes de retraite chargé de suivre des indicateurs concernant la réforme et l'avenir du système, notamment le taux d'emploi des seniors, la situation financière des régimes et le taux de couverture des engagements financiers.

La mise en place d'un comité de pilotage des organismes de retraite ne saurait se substituer au nécessaire débat de société sur cette question, préalable indispensable à une réforme globale et ambitieuse du système de retraite.

La CFDT veut une réforme 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.

Les propositions CFDT pour une réforme alternative

Dossier Retraite

La question de la remise à plat et de la reconstruction du système actuel doit se poser dans le cadre d'un grand débat de société

Triple élargissement :

- des thématiques : dossiers du vieillissement, dépenses de santé, dépendance,

- du champ des acteurs : sortir du face à face entre l'Etat et les partenaires sociaux, associer toutes les composantes de la société civile,

- de l'horizon temporel : boucler une réforme en 2010 permettrait seulement un rafistolage, il faut se donner le temps du débat.

Les orientations CFDT

Adoptées lors du congrès confédéral CFDT:

- débat de société

- remettre à plat et reconstruire le système de retraites en tenant compte des bouleversements démographique et des évolution du marché du travail

- l'équilibre du système et du niveau des pensions passe par l'amélioration du taux d'emploi à tous les âges de la vie

Les orientations CFDT

Une réforme des retraites assurant la solidarité entre les générations impose le maintien du principe de la répartition.
Pour cela il faut :
- permettre à chaque salarié de construire sa retraite
- garantir l'équité entre les salariés
- refonder l'esprit de justice sociale du système de retraite
- assurer la lisibilité et la transparence du système
- restaurer la confiance de toutes les générations
- pérenniser le financement des retraites

Les orientations CFDT

Pérenniser le financement des retraites
- trouver un équilibre financier de long terme
- refus d'une baisse des pensions
- les deux seuls paramètres qui peuvent augmenter sont la durée de cotisation et le taux de cotisation.

La CFDT revendique en outre le financement par la solidarité nationale :
- de l'ensemble des redistributions du système
- des déséquilibres transitoires liés à la crise économique

Les orientations CFDT

Pour la CFDT, aucune réforme n'est acceptable si l'on ne corrige pas les inégalités et si l'on ne rend pas le système plus lisible.

Favoriser le développement de l'emploi est un élément central, il ne peut y avoir de réponse pérenne sur les retraites sans résultats significatifs sur le terrain de l'emploi

Un projet alternatif - 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
- redonne confiance à toutes les générations

Un projet alternatif - une réforme des retraites juste et efficace

- 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 de 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

Un projet alternatif - une réforme des retraites juste et efficace

- 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. Il 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

Un projet alternatif - une réforme des retraites juste et efficace

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

Un projet alternatif - une réforme des retraites juste et efficace

Par ailleurs, la CFDT revendique :

- **le renforcement de la contribution des revenus du capital au financement des solidarités** pour consolider la prise en charge des éléments de redistribution du système, des effets du papy-boom, ainsi que les conséquence 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.

Les suites de la mobilisation sur les retraites

- Après la réussite de l'action du 24 juin, l'intersyndicale nationale se rencontre le 29 juin
- Expression CFDT le jour du Conseil des Ministres qui décidera du projet de loi - 13 juillet
- Action à la rentrée en tenant compte du calendrier parlementaire (début septembre à l'Assemblée et début octobre au Sénat) et de la mobilisation européenne du 29 septembre décidée par la CES
- Action vis à vis des parlementaires
- Information en direction des salariés dans les entreprises