

Pour imprimer cette page, cliquez dans le menu **Fichier** de votre navigateur, puis **Imprimer ...**

**Fermer la fenêtre**

© [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr) La CFDT au quotidien

## Retraites

# La CFDT prête pour le rendez-vous 2008 des retraites

**Depuis le congrès de Grenoble, après une démarche participative qui a irrigué toute la CFDT, celle-ci est prête au rendez-vous 2008 des retraites avec des priorités revendicatives.**

Nous y sommes. Le rendez-vous 2008 d'une nouvelle étape prévue par la réforme des retraites de 2003, c'est maintenant. Le gouvernement a entamé jeudi la concertation avec les partenaires sociaux par des entretiens bilatéraux. Il ne s'agit pas d'une négociation : une fois entendues les positions de chacun, le gouvernement décidera seul du contenu d'un projet de loi qui sera débattu au Parlement avant la fin de la session, prévue au début juillet. Et rappelons que la loi de 2003 fixait par avance les thèmes du rendez-vous 2008, c'est-à-dire les conditions de l'équilibre financier, l'allongement de la durée de cotisation à 41 ans moyennant certaines conditions, la revalorisation des pensions et des petites retraites ainsi qu'un bilan du dispositif carrières longues.

Ce rendez-vous, la CFDT l'a préparé dès le congrès de Grenoble, qui a décidé d'un vaste débat interne ayant pris la forme des « 40 débats », lesquels ont donné lieu à une synthèse au Conseil national confédéral de décembre 2007. S'appuyant sur le rapport du Conseil d'orientation des retraites (Cor) qui dressait le bilan de la réforme de 2003, le Bureau national a établi en décembre les priorités revendicatives puis a précisé en janvier la stratégie CFDT.

Première priorité : assurer la pérennité de nos régimes de retraite. Le rapport du Cor assure toutefois qu'« *il n'existe pas de recette miracle* », indique Jean-Louis Malys ; en outre, modifier l'assiette des cotisations – c'est-à-dire rechercher des ressources par des contributions sur les recettes du capital, par exemple – « *n'apporterait pas de réponse suffisante à la hauteur des besoins de financement* ». Et le secrétaire national chargé du dossier retraites d'ajouter : « *Cela présenterait le risque de dénaturer notre système contributif, fondé sur le lien entre salaire et pension.* » Pour autant, d'autres formes de financement ne sont pas exclues.

**La nécessaire hausse du taux d'emploi des seniors.** L'allongement progressif de la durée de cotisation d'ici à 2020 est inscrit dans la loi de 2003, qui précise toutefois que plusieurs conditions devront être réunies. En particulier une hausse du taux d'emploi des seniors. Or le passage à 40 années de cotisation et différents dispositifs censés agir sur l'emploi des salariés en fin de carrière n'ont pas produit les effets escomptés. Bref, selon la CFDT, le taux actuel ne permet pas d'envisager le passage à 41 ans. « *Ce serait inefficace*, précise Jean-Louis Malys, *parce que cela ne permettrait pas de rentrées immédiates de cotisations. Et pénalisant pour les salariés encore en activité et ceux dont la carrière est incomplète, qui verraient ainsi leur décote augmenter.* »

La position de la CFDT est claire : tout allongement de la durée de cotisation doit tenir compte de l'évolution effective du taux d'activité des seniors. La revalorisation des fins de carrière sera donc déterminante. Elle fera partie des contreparties exigées par la Confédération, avec les progrès à faire en matière de prise en compte de la pénibilité. La CFDT compte également consolider les acquis principaux de 2003, en particulier le dispositif carrières longues, qu'elle a porté à bout de bras, qui permet aux salariés ayant commencé à travailler tôt de partir à la retraite avant 60 ans. Même si les effets vont s'atténuer dans les années à venir, le nombre de salariés concernés restera significatif. Cette mesure de justice sociale doit donc se poursuivre. L'amélioration consisterait en un droit au départ le plus proche des 160 trimestres légaux et des aménagements de fin de carrière.

Autre grande priorité CFDT, l'équilibre financier d'ici à 2020. La réforme de 2003 prévoyait le transfert des cotisations Unedic vers la retraite afin de couvrir les deux tiers des besoins en 2020. Ce transfert doit être confirmé, voire anticipé afin de répondre aux besoins immédiats de la branche vieillesse, dont les comptes se dégradent (le déficit est évalué à 4,5 Md€ pour 2007). Parmi les autres sources, celles du Fonds de réserve pour les retraites (FRR), dont l'alimentation doit être pérennisée. L'objectif du FRR est de pouvoir financer, à partir de 2020, de 20 à 30% des besoins supplémentaires. Afin de renforcer son alimentation – hors le produit des éventuelles privatisations, comme cela est prévu –, la CFDT demande que soit doublée la part du prélèvement social (passant de 2 à 4 %) sur les revenus du patrimoine et de placement, ce qui est aujourd'hui

la seule source pérenne d'alimentation du FRR.

**Garantir le pouvoir d'achat des retraités.** S'il est une autre priorité pour la CFDT, c'est bien de démontrer que notre système offre des perspectives aux jeunes générations. Cela sera crédible si l'on parvient à stopper la dégradation du taux de remplacement (niveau de la retraite par rapport au salaire d'activité) due aux effets néfastes de la réforme Balladur de 1993. S'agissant des basses retraites, l'objectif des 85% du smic pour une retraite complète prévu par la réforme de 2003 est atteint, d'après le rapport du Cor. Mais pour la CFDT, il faut obtenir un mode d'indexation du minimum contributif qui permette de maintenir dans le temps la parité avec le smic. Plus encore, ce minimum doit continuer d'augmenter pour se rapprocher des 100% du smic (objectif fixé au congrès de Grenoble). Il est enfin impératif d'assurer le pouvoir d'achat des retraités en faisant évoluer le mode de calcul de l'indexation de leurs pensions et garantir un taux de remplacement en modifiant le mode de calcul lors de la liquidation.

Ce rendez-vous 2008 doit aussi pour la CFDT être l'occasion de réduire des inégalités qui touchent les polypensionnés, que ce soit par différents régimes du privé ou mixant retraites du privé et du public. Autres inégalités prévisibles auxquelles s'attaquer : celles qui sont dues aux accidents de carrière, à la précarité de l'emploi, aux carrières incomplètes, notamment des femmes, aux temps très partiels et aux entrées dans l'emploi de plus en plus tardives. La CFDT demande que dans le calcul des 25 meilleures années les périodes de chômage ou de maladie soient prises en compte, et pas seulement dans le calcul de la durée de cotisation. Les périodes relevant du RMI devront être validées.

Le rachat des années d'études, a contrario, ne doit pas être porteur d'inégalités par rapport aux autres cotisants du régime. Aussi, le coût du rachat doit être intégralement à la charge des bénéficiaires afin de ne pas peser sur les régimes de retraite. On peut imaginer des dispositifs de rachat qui s'étaleraient sur l'ensemble de la carrière, à la manière d'un plan d'épargne.

Comme il est réaliste de penser que l'on ne parviendra pas au-delà de la stabilisation du taux de remplacement au niveau actuel, l'épargne retraite apparaît comme un complément indispensable au régime par répartition. La CFDT souhaite qu'elle soit accessible à tous, quels que soient la taille de l'entreprise et le niveau de salaire. ■

### **Le taux d'emploi des seniors stagne toujours...**

Les mesures prises depuis 2003 pour l'emploi des seniors n'ont pas eu l'effet escompté : la France a toujours l'un des taux d'emploi les plus faibles d'Europe pour les 55-64 ans, de 38,1% en 2006 (43,6% dans l'Union européenne). Le plan national d'action concerté ( Pnac ) pour l'emploi des seniors et l'accord national interprofessionnel (Ani) sur la formation professionnelle de 2005 ont eu de faibles impacts. L'Ani de 2005 renvoyait à des négociations de branche, et seuls quatre accords de branche et quelques accords d'entreprise en faveur des seniors sont aujourd'hui signés (1). La plupart des rares accords de gestion prévisionnelle des emplois signés depuis 2003 encouragent les retraits anticipés d'activité. Il n'y a donc eu rupture ni dans les mentalités ni dans les pratiques des entreprises.

Le Conseil d'orientation des retraites pointe de grands facteurs économiques handicapants : le faible développement de l'emploi où travaille la majorité des seniors, la croissance atone et un marché du travail peu flexible. Mais d'autres éléments plus spécifiques sont à prendre en compte. L'État, en tant qu'employeur, est loin d'être exemplaire, les trois fonctions publiques ayant mis en place des règles de départ avant 60 ans. Le patronat, lui, n'a guère bougé, et certaines entreprises utilisent toujours le critère de l'âge comme variable d'ajustement ; d'ailleurs, la question des seniors ne fait guère partie des sujets du dialogue social. Le souhait des salariés de quitter le plus tôt possible leur emploi est souvent relayé par les syndicats...

Pour inverser la tendance, la CFDT voit dans l'accord de modernisation du marché du travail une opportunité dans le passage d'une perspective de gestion des carrières à celle d'une gestion des parcours. La création du bilan d'étape professionnel, la future négociation sur la GPEC, la négociation sur la formation professionnelle et l'assurance chômage sont autant d'occasions à saisir...

(1) Industries laitières, produits alimentaires élaborés, industries charcutières, branche papier-carton, mais aussi Caisse d'Épargne, Cetim, Grand Optical, La Mondiale, Ifremer, Bouygues Telecom, Schlumberger 5...

Philippe Réau © CFDT (mis en ligne le 27 mars 2008)