



## Préambule

La retraite est une question de société. Il s'agit d'un nouveau temps de la vie, à recomposer avec la fin de carrière professionnelle. Il s'inscrit au cœur de la thématique plus générale du vieillissement de la population, à côté du risque de dépendance et des soins de santé au grand âge. Créé dans l'immédiat après-guerre, le système de retraite conserve ses mérites pour une bonne part des salariés, mais pénalise les parcours professionnels morcelés et les mobilités. Pour la CFDT, ce n'est pas au salarié de s'adapter au système de retraite, mais à celui-ci d'évoluer pour prendre en compte les mutations du marché du travail et de la société.

La réforme de 2003 a amorcé des convergences importantes entre régimes : mode de calcul de la durée d'assurance, développement du droit à l'information, ... L'ensemble du système reste cependant très cloisonné, complexe et peu compréhensible pour les salariés. C'est pourquoi il faut le rendre lisible pour tous. Reflet du parcours professionnel, la retraite génère des inégalités d'autant plus fortes que les profils de carrières se diversifient. Ces inégalités doivent être fortement combattues dès maintenant. La crise est responsable de près de la moitié du besoin de financement à l'horizon 2020. Des ressources nouvelles doivent être mises à contribution pour y faire face.

Il est désormais nécessaire de refonder notre système de retraite par répartition pour mieux le préserver. C'est pourquoi la CFDT appelle à une réforme globale, précédée d'un vaste débat de société qui permettrait de poser l'ensemble des enjeux. L'ambition de ce dossier est d'éclairer les positions de la CFDT en la matière.

**Jean-Louis Malys**, secrétaire national CFDT.



# retraites : soyons clairs !



## Corriger les inégalités

Notre système de retraite est de plus en plus inadapté aux parcours professionnels d'aujourd'hui. Il maintient de fortes inégalités, qui doivent être corrigées. Pour la CFDT, seule une réforme juste est acceptable.

- **Les salariés aux parcours professionnels morcelés** sont perdants lors du calcul de leurs droits à la retraite. Les interruptions d'activité doivent être mieux prises en compte. Les périodes de chômage et de maladie doivent faire l'objet de reports de salaire au compte retraite. Il est également nécessaire de valider les périodes aujourd'hui ignorées dans le calcul des droits à la retraite (stages, certains minima sociaux comme le RMI et le RSA, chômage non indemnisé supérieur à 1 an).
- **Les salariés qui ont cotisé à plusieurs régimes de retraite de base** ne doivent plus en être pénalisés. Les régimes des salariés du privé, des salariés agricoles, et des artisans et commerçants, ne prennent en compte que les 25 meilleures années proratisées en fonction de la durée d'affiliation à chaque régime. Il est nécessaire que soient prises en compte les 25 meilleures années tous régimes confondus.

- **Les femmes** perçoivent une pension en moyenne 38 % inférieure à celle des hommes. L'emploi des femmes doit leur permettre d'acquérir des droits personnels à la retraite. Pour cela, il est nécessaire de renforcer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et mener une politique familiale active qui permette de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Les droits familiaux de retraite doivent être revus pour devenir plus favorables aux femmes et aux bénéficiaires de basses pensions.
- **Les montants des basses pensions** doivent être revalorisés. La CFDT revendique 100 % du Smic net pour une carrière complète.
- **Les salariés aux carrières longues** restent défavorisés dans le calcul de leur retraite. La CFDT revendique, pour chaque salarié, la possibilité de choisir le moment de son départ à la retraite dès lors que le nombre de trimestres requis est atteint, sans abattement ni condition d'âge.
- **Les salariés les plus exposés aux facteurs de pénibilité** doivent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite : l'espérance de vie en bonne santé d'un ouvrier étant inférieure de 3 ans à la moyenne des hommes.



# retraites : soyons clairs !



## Prévenir et compenser la pénibilité

Pour la CFDT, les travaux pénibles sont ceux qui génèrent des atteintes irréversibles à la santé qui ont pour conséquence une réduction de l'espérance de vie. Ceux qui ont effectué des travaux pénibles perçoivent donc leur pension pendant une durée plus courte en moyenne que les autres salariés.

La pénibilité ne doit pas se définir par métier, mais en fonction de l'exposition à certains **facteurs** :

- **physiques** (charges, contraintes posturales, vibrations, ...) ;
- **environnementaux** (produits toxiques, bruit, températures extrêmes, ...) ;
- **liés aux contraintes temporelles** (travail posté, travail de nuit, travail à la chaîne ou à cadence imposée, longs déplacements fréquents, ...).

Les conditions d'exposition (durée, fréquence, intensité, cumul de facteurs) doivent être prises en compte pour reconnaître la pénibilité d'une carrière.

### Compenser la pénibilité, c'est réduire la durée de carrière

Compenser la pénibilité, c'est offrir la possibilité aux salariés concernés de partir en retraite par anticipation à leur demande. La différence significative d'espérance de vie (3 à 4 ans) au détriment des salariés exposés aux facteurs de pénibilité doit être compensée par la réduction de leur durée de cotisation, à montant de pension inchangé, quel que soit l'âge effectif de départ à la retraite.

Cette compensation peut se concevoir par un système de capital temps acquis par année d'exposition à la pénibilité. Elle ne doit pas être exclusive de nouveaux droits à offrir en cours de carrière comme l'accompagnement des reconversions professionnelles pour limiter les durées d'exposition.

### **Les critères de reconnaissance de la pénibilité**

Pour la CFDT, le salarié devrait pouvoir faire une demande individuelle de reconnaissance de la pénibilité de sa carrière. Cette reconnaissance devrait se baser sur des critères collectifs. Le droit au départ anticipé devrait être reconnu sur dossier dans les cas simples et bien documentés, ou sur décision d'une commission d'experts lorsque la reconstitution de la carrière s'avère nécessaire.

### **Le dispositif de prise en charge**

Pour la CFDT, il est nécessaire :

- **de recourir à la solidarité nationale** pour les salariés en fin de carrière, déjà exposés ;
- **d'obtenir un financement mutualisé des employeurs** sous la forme d'une cotisation à la branche Accidents du travail/Maladies professionnelles pour les salariés en cours d'exposition. Cela permettrait d'inciter à la prévention, par un système de bonus/malus en fonction de la mise en œuvre d'actions de prévention.



# retraites : soyons clairs !



## Développer l'emploi des seniors

Pour la CFDT, développer l'emploi des seniors de demain nécessite une politique structurelle qui mobilise partenaires sociaux et pouvoirs publics pour améliorer globalement la qualité des parcours professionnels et le bien-être au travail. Plusieurs leviers doivent être utilisés :

- **développer les compétences et la formation tout au long du parcours professionnel**, notamment pour les moins qualifiés ;
- **prévenir et réparer l'exposition aux pénibilités** ;
- **adapter l'organisation, les rythmes et le temps de travail.**

Pour favoriser l'emploi des seniors, l'une des priorités de la CFDT est de **faciliter l'aménagement des fins de carrière**. Il s'agit d'augmenter les possibilités de choix des salariés sur le rythme de leur transition entre emploi et retraite.

### **Etendre le dispositif de retraite progressive**

Dans cette optique, la CFDT propose d'**étendre le dispositif de retraite progressive**, aujourd'hui encore confidentiel et dont les conditions d'accès nous semblent trop restrictives. Cette extension doit d'abord s'adresser aux salariés de plus de 60 ans, afin de leur permettre de se maintenir dans l'emploi plus longtemps, en réduisant progressivement leur activité.

Dans le dispositif actuel, le salarié travaille à temps réduit et perçoit un revenu d'activité correspondant à cet emploi, complété par une partie de sa pension de retraite. Par exemple, un salarié à mi-temps perçoit 50 % de son salaire antérieur et 50 % du montant de sa retraite. Les périodes travaillées dans le cadre de ce dispositif permettent au salarié de continuer à se construire des droits et contribuent donc à augmenter le montant de sa pension définitive.

Pour rendre la retraite progressive plus attractive, la CFDT propose :

- de mettre en place, pour ce dispositif, un **droit au temps réduit** pour le salarié ;
- de **diminuer la durée d'assurance minimale** requise pour accéder au dispositif, en la portant de 150 à 130 trimestres validés.

Cela doit permettre **le maintien dans l'emploi à temps partiel** des seniors dont les droits à la retraite à l'âge de 60 ans sont incomplets.

La retraite progressive après 60 ans permettra de plus aux régimes de retraite de faire des économies, à condition que ce dispositif devienne suffisamment attractif pour attirer des salariés qui seraient partis en retraite à 60 ans sans lui.

Par souci de justice, les salariés de moins de 60 ans ayant validé une carrière complète – 162 trimestres en 2010 – mais ne réunissant pas la durée d'assurance qui permet un départ anticipé dans le cadre du dispositif de carrière longue, doivent pouvoir aussi prétendre à la retraite progressive.



# retraites : soyons clairs !



## Redonner confiance à toutes les générations, en particulier aux plus jeunes

La retraite suscite des réactions différenciées selon les générations. Au cours des dernières années, les modifications régulières des règles de calcul des pensions ont inquiété les salariés seniors, qui sont les plus proches de la retraite. Quant aux plus jeunes, ils ont souvent le sentiment qu'ils ne bénéficieront pas du niveau de pension qu'ils contribuent aujourd'hui à financer pour les générations qui les précèdent.

### Des différences de parcours importantes entre générations et un recul des droits validés à l'âge de 30 ans

L'allongement de la durée des études et les difficultés d'insertion professionnelle diminuent l'acquisition des droits à la retraite des actifs de moins de 30 ans. Ils valident aujourd'hui en moyenne 7 trimestres de moins que les salariés des générations nées entre 1950 et 1970.

### Un accroissement des inégalités

- **Les jeunes les moins qualifiés** sont particulièrement défavorisés par ces évolutions, et le recul de leurs droits validés à l'âge de 30 ans a été plus important que pour les autres catégories. A 30 ans, les ouvriers de la génération 1950 avaient validé 15 trimestres de plus que les cadres. L'écart n'est plus que de 10 trimestres pour la génération 1970. Pour la CFDT, les périodes d'apprentissage doivent faire l'objet d'une validation intégrale. Le rachat des périodes d'études doit pouvoir faire l'objet d'un paiement étalé dans le temps.

- La mobilité professionnelle croissante, qu'elle soit subie ou choisie, augmente fortement le nombre de **salariés qui ont cotisé à plusieurs régimes de base** et sont pénalisés lors du calcul de leur pension. Ils constituent 38 % des générations qui partent à la retraite aujourd'hui, tandis que 47 % de la génération 1962 sont d'ores et déjà dans cette situation.

### **Renforcer la solidarité intergénérationnelle**

Les plus jeunes générations de salariés n'ont pas de garantie :

- sur la répartition des efforts de prise en charge du vieillissement de la population. Il s'agit de ne pas reporter le poids de l'allongement de la vie sur les seules épaules des jeunes générations, au travers du partage des gains d'espérance de vie entre travail et retraite. La CFDT débattre notamment des conditions d'allongement de la durée de cotisation entre le 7 et le 11 juin 2010 lors de son prochain congrès confédéral ;
- sur leur futur niveau de pension. Le taux de remplacement brut du dernier salaire dans le secteur privé diminue régulièrement du fait de la réforme de 1993 et se situe, pour le régime général, à 45 % pour une carrière complète à 1,2 fois le Smic.

### **Rétablir la confiance en la répartition**

Les salariés les plus jeunes perdent peu à peu confiance dans le système par répartition. Pour rétablir la confiance, une réforme des retraites en profondeur est nécessaire. Elle doit apporter justice sociale, visibilité sur ses droits acquis en cours de parcours professionnel, et équité entre générations.



# retraites : soyons clairs !



## Mieux prendre en compte les carrières des agents des fonctions publiques

### Ne plus pénaliser les carrières mixtes public/privé

- **La CFDT revendique la suppression de la « condition de stage » de 15 ans.** Cette règle empêche les fonctionnaires titulaires qui effectuent une carrière courte de bénéficier d'une retraite de la fonction publique. Ces agents sont affiliés au régime général et au régime complémentaire des non-titulaires de la fonction publique, auxquels ils doivent verser des cotisations élevées.

- **La CFDT revendique la proratisation de la règle des 25 meilleures années en fonction de la durée de carrière effectuée dans le secteur privé.** Pour une carrière mixte public/privé, quelle que soit la durée de la partie de carrière effectuée dans le secteur privé, le salaire de référence pour calculer la pension est basé sur les 25 meilleures années sans proratisation. Cette règle doit être modifiée. Par exemple, pour vingt années de carrière effectuées dans le secteur privé, le salaire de référence doit prendre en compte les 12,5 meilleures années.

- Lors de son prochain congrès confédéral du 7 au 11 juin 2010, **la CFDT débattrait de l'opportunité d'engager une réflexion sur les conditions d'unification des régimes et les éventuelles contreparties nécessaires.**

### **Préserver le niveau de pension des agents**

Le calcul de leurs droits sur leurs 6 derniers mois de carrière doit être maintenu. L'alignement du mode de calcul de leurs pensions sur le régime général aurait pour conséquence de réduire le niveau de leurs pensions, ce qui est inacceptable pour la CFDT.

### **Dynamiser la fin de carrière**

Il faut ouvrir aux fonctionnaires des possibilités d'aménagement de fin de carrière, à travers la mise en place de dispositifs de retraite progressive. Pour les agents à temps partiels, les possibilités de sur-cotisation sur la base d'un temps plein doivent être étendues au-delà de la période d'un an autorisée aujourd'hui.

### **Consolider le minimum garanti**

Le minimum garanti doit donner accès à une surcote au-delà de 60 ans, incitative à la poursuite d'activité.

### **Intégrer les fonctions publiques dans le champ de réflexion de la prise en compte des pénibilités**



# retraites : soyons clairs !



## Permettre à chacun de choisir sa retraite

Pour la CFDT, le versement des cotisations retraite au fil de la vie professionnelle est le socle de la constitution des droits à pension. Le montant de la retraite constitue un salaire différé.

Dans le cadre de son parcours professionnel, chaque salarié doit pouvoir faire davantage de choix individuels.

- **Choisir de liquider sa pension à 60 ans.** L'âge légal de départ à la retraite est un repère important pour les salariés. Il ouvre une possibilité de départ en retraite quelle que soit la durée d'assurance validée à cet âge. Il permet aux salariés qui ont une carrière incomplète de partir au plus tôt, en dépit d'une décote sur le montant de leur pension.

- **Choisir le moment de son départ à la retraite dès lors que l'on a effectué une carrière complète,** sans abattement ni condition d'âge. La CFDT est attachée à ce que les salariés qui ont commencé à travailler jeunes, qui ont souvent occupé les métiers les plus pénibles et effectué les carrières les plus modestes, puissent partir en retraite avant l'âge de 60 ans. C'est le sens du dispositif de départ anticipé pour carrière longue obtenu par la CFDT en 2003, qui a bénéficié à plus de 600 000 salariés depuis cette date.

- **Choisir son rythme de transition entre vie professionnelle et retraite**, toute activité supplémentaire générant l'acquisition de droits nouveaux. La CFDT est favorable à ce que les salariés qui souhaitent poursuivre leur activité professionnelle au-delà de l'âge légal de départ et après une carrière complète aient la possibilité de le faire, le cas échéant en organisant le travail différemment, en aménageant la fin de carrière, et en articulant dans la durée la transition entre vie professionnelle et retraite.

- **Choisir de faire une « pause » pendant son parcours professionnel**, repoussant d'autant son départ en retraite avec un montant de pension maintenu. Aujourd'hui, le temps de travail des salariés est concentré sur les 30 – 50 ans, et le temps libre sur une vie est principalement constitué de temps passé à la retraite. Les salariés aspirent à davantage de temps libéré en cours de parcours professionnel. Le système de retraite doit être capable de redistribuer du temps libre hors du schéma traditionnel de la fin d'activité.



# retraites : soyons clairs !



## Consolider le financement

Le rapport du Conseil d'orientation des retraites d'avril 2010 montre que le besoin de financement des retraites à l'horizon 2020 serait compris entre 41 et 49 Mds €, soit 1,7 à 2,1 points de PIB, en fonction des conditions économiques. Près de la moitié de ce besoin de financement serait directement lié à la crise.

Pour la CFDT, il est indispensable d'apporter une réponse à l'ensemble des causes de déséquilibre de notre système de retraite.

### Améliorer la prise en charge des éléments de solidarité du système

Ils doivent être financés par des impôts ou des contributions sur l'ensemble des revenus, y compris les revenus des capitaux.

- **Compenser les périodes de chômage et de maladie et financer les droits familiaux de retraite** via le Fonds de solidarité vieillesse. Il s'agit de l'ensemble des périodes d'éloignement du travail, ainsi que des droits destinés à prendre en compte les désavantages de carrière liés à l'éducation des enfants.

- **Prendre en charge les effets de la crise.** Il est injuste de faire porter aux seuls salariés les effets d'une crise économique déclenchée par les excès de la spéculation financière. Le manque de cotisation doit être pris en charge par l'Etat.

- **Amortir les effets du papy-boom.** C'est précisément le rôle du Fonds de réserve des retraites. Il détient aujourd'hui 34 Mds d'€ d'actifs, ce qui est insuffisant pour faire face aux départs à la retraite des générations nombreuses du baby-boom. Ce fonds doit être maintenu et son alimentation fortement rehaussée, par l'augmentation de la contribution sociale de 2 % sur les revenus des capitaux.

### **Renforcer le financement du cœur du système**

Notre responsabilité vis-à-vis des générations futures nous impose de trouver un équilibre financier de long terme pour notre système de retraite. La CFDT refuse la baisse du niveau des pensions. Aussi, compte tenu des évolutions démographiques et économiques qui pèsent sur le système et des revendications que porte la CFDT (prise en compte de la pénibilité, des carrières professionnelles, lisibilité du système, ...), les deux seuls paramètres qui peuvent augmenter sont la durée de cotisation et le taux de cotisation.

Lors de son prochain congrès confédéral du 7 au 11 juin 2010, la CFDT débattrait de deux thèmes liés au financement des retraites :

- **quelles sont les conditions qui permettraient d'augmenter la durée de cotisation ?**
- **faut-il étendre l'assiette de cotisation aux revenus du capital ?**



CFDT - 4, bd de la Villette 75955 Paris Cedex 19  
Tél. : 01 42 03 80 00 - [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr)