

ARGUMENTAIRE

RETRAITES : UN PROJET DE RÉFORME ÉQUILIBRÉ

S'INVESTIR DANS LA CONCERTATION PORTE SES FRUITS. LE PROJET DU GOUVERNEMENT PRÉVOIT UN ENSEMBLE DE MESURES DE JUSTICE SOCIALE, OBTENUES OPINIÂTÈREMENT PAR LA CFDT. QUANT AUX MESURES DE FINANCEMENT DE LA RÉFORME, LA CFDT A PESÉ POUR QUE L'EFFORT DEMANDÉ PAR LE GOUVERNEMENT SOIT LIMITÉ ET PARTAGÉ PAR TOUS. SI LA CFDT N'A PAS OBTENU TOUTES SES REVENDICATIONS INITIALES, AU FINAL LE PROJET DU GOUVERNEMENT RESTE ÉQUILIBRÉ.

RETRAITES : UN PROJET
DE RÉFORME ÉQUILIBRÉ



DES MESURES QUI RÉDUISENT LES INÉGALITÉS

POUR LES FEMMES



● **Tous les trimestres de congé maternité seront pris en compte pour déterminer l'ouverture d'un droit au départ anticipé pour carrière longue.**

Il s'agit du prolongement du décret d'extension du dispositif carrières longues pris en juillet 2012, qui prenait en compte 2 trimestres supplémentaires au titre de la maternité.

Ce nouveau dispositif



améliorera la situation de certaines mères de famille, qui restaient pénalisées dans l'accès au dispositif carrières longues. Les majorations de durée d'assurance ne sont pas modifiées.



● **À partir de 2020, la majoration de pension pour les parents d'au moins 3 enfants sera**

progressivement forfaitisée, attribuée au premier enfant et redéployée en priorité en direction des femmes

Cette majoration est proportionnelle au montant de la pension :

- 10% au régime général ;
- dans les fonctions publiques, 10% pour 3 enfants et 5% par enfant supplémentaire dans la limite de 25%.

Elle bénéficie à 70% aux

hommes et à 30% aux femmes, qui sont très largement surreprésentées parmi les titulaires de basses pensions. Elle génère des redistributions à l'envers et creuse les écarts de pension. L'engagement à forfaitiser la majoration pour les parents d'au moins 3 enfants va dans le sens de la réduction des inégalités de montant de pension entre hommes et femmes.

La CFDT regrette cependant que ce mouvement ne s'engage qu'en 2020. Il aurait été possible de plafonner immédiatement cette majoration pour la redistribuer aux femmes dès le premier enfant.

POUR LES JEUNES



● La prise en compte de tous les trimestres d'apprentissage au titre des droits à la retraite

Cette mesure importante permettra à tous les apprentis de valider pour la retraite l'ensemble des trimestres travaillés (12 trimestres contre 8 en moyenne actuellement) quelle que soit leur rémunération. Elle corrigera une inégalité que la CFDT dénonce depuis de nombreuses années.

● Une aide forfaitaire pour le rachat des 4 premiers trimestres correspondant aux années d'études

Cette aide est conditionnée à un rachat de trimestres dans un délai maximum de 5 à 10 ans après la fin des études.

La CFDT demande l'amélioration de la prise en compte des stages en entreprise.

POUR LES TRAVAILLEURS PRÉCAIRES



● Un demandeur d'emploi non indemnisé qui reprend une activité ne sera plus pénalisé pour valider ses trimestres.

Les périodes de chômage non indemnisées sont validées au titre de la retraite selon des règles spécifiques : 50 jours de chômage non indemnisé ouvrent droit à 1 trimestre validé (dans la limite de 4 trimestres maximum sur toute la carrière).

Aujourd'hui, une reprise d'emploi interrompt la validation de droits à la retraite au titre du chômage non indemnisé sans nécessairement être compensée par la validation de droits au titre de l'activité professionnelle. Ce ne sera plus le cas.



● L'extension du nombre de salariés éligibles au départ anticipé en retraite au titre d'une carrière longue

Les périodes considérées comme cotisées pour les départs en carrière longue seront complétées par 2 trimestres validés au titre du chômage.



MAIS AUSSI...

● À partir du 1^{er} janvier 2014, la rémunération permettant de valider un trimestre passera de 200 fois le Smic horaire à 150 fois.

● Pour les salariés qui valident moins de 4 trimestres dans l'année, les cotisations versées qui n'ont pas permis l'acquisition de droits seront reportées sur l'année suivante.

● Pour le calcul de la durée de cotisation, seuls les revenus mensuels inférieurs à 1,5 fois le Smic seront pris en compte.

● La prise en compte des périodes de formation professionnelle sera étendue. À ce jour, elles ne donnaient droit, au mieux, qu'à un seul trimestre validé dans l'année. Le projet du gouvernement prévoit de valider un trimestre pour chaque période de 50 jours de stage de formation.

POUR CEUX QUI ONT UN TRAVAIL PÉNIBLE



● La mise en place d'un compte personnel Pénibilité

Créé en 2015, il permettra la prise en compte des périodes d'exposition à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité suivants :

- port de charges lourdes,
- postures pénibles,
- vibrations mécaniques,
- agents chimiques dangereux y compris poussières et fumées,
- activités exercées en milieu hyperbare,
- températures extrêmes,
- bruit,
- travail de nuit,
- travail en équipes successives alternantes,
- travail répétitif.

1 trimestre d'exposition à 1 facteur de risque donnera lieu à l'acquisition d'1 point sur le compte Pénibilité (deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs) dans la limite de 100 points au total.

10 trimestres d'exposition à 1 facteur de risque permettront de réunir 10 points sur le compte Pénibilité et d'ouvrir un droit à :

- 1 trimestre de formation permettant une

reconversion professionnelle vers un emploi moins pénible,

- ou 1 trimestre de temps partiel de fin de carrière avec maintien de la rémunération,
- ou 1 trimestre de départ anticipé à la retraite.

Les 20 premiers points, correspondant à 20 trimestres d'exposition à 1 facteur de risque, sont obligatoirement utilisés pour 2 trimestres de formation, sauf pour les salariés les plus proches de la retraite. Pour ces salariés en fin de carrière, les points acquis en fin de carrière seront doublés.

Le financement de la mesure s'appuie sur une cotisation de l'ensemble des entreprises complétée par une cotisation spécifique des entreprises qui exposent les salariés à la pénibilité.

La prise en compte de la pénibilité constitue une évolution majeure de notre système de retraite, demandée depuis longtemps par la CFDT. Elle permettra de prendre en compte la pénibilité dans une logique qui articule prévention et compensation des expositions.



La CFDT déplore que le dispositif ne permette pas de compenser totalement les expositions passées à la pénibilité. En effet, ces expositions n'ont pas été tracées dans le passé, ce qui constitue un obstacle majeur pour combattre aujourd'hui les inégalités que ces salariés ont subi. L'extension limitée

du public éligible aux carrières longues compense en partie ce défaut de traçabilité. La CFDT fera en sorte que, dans les branches professionnelles, des mécanismes de réparation spécifiques soient mis en place pour les salariés en fin de carrière. Certaines branches l'ont déjà fait.

POUR LES POLY-PENSIONNÉS



● L'unification du calcul de la pension des poly-pensionnés à partir du 1^{er} janvier 2016 dans trois régimes (général, salariés agricoles, indépendants)

Aujourd'hui, les poly-pensionnés de ces régimes voient leur pension calculée en fonction d'un salaire de référence qui prend en compte, dans chaque régime, les 25 meilleures années de la carrière proratisées en fonction de la durée de carrière. Cette situation reste défavorable pour de nombreux poly-pensionnés. L'unification du calcul de la pension des poly-pensionnés de ces régimes va dans le sens de la réduction d'inégalités qui pénalisent ceux qui ont connu des mobilités professionnelles.

La CFDT sera attentive aux modalités précises de cette harmonisation, qui devront être cohérentes en termes d'équité.

POUR LES RETRAITÉS MODESTES



● L'assouplissement des conditions d'accès au minimum contributif

Le versement du minimum contributif dépend depuis 2009 du montant total des pensions personnelles (hors réversion). Lorsque ce montant dépasse 1028 euros, le minimum contributif est réduit voire supprimé. La condition de ressources permettant de bénéficier du minimum contributif sans écrêtement est désormais portée de 1028 euros à 1120 euros.

Cette mesure, exigée par la CFDT, améliorera la situation de retraités modestes.

POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



● L'amélioration des droits à la retraite anticipée :

- le taux d'incapacité ouvrant un droit au départ anticipé passe de 80% à 50% ;
- pour les salariés handicapés dont le taux d'incapacité dépasse 50%, l'âge de la retraite à taux plein est ramené de 65 ans à 62 ans.

Le texte prend en compte également la situation des aidants : la durée d'assurance est majorée d'un trimestre par période de 30 mois de prise en charge à temps complet d'un adulte lourdement handicapé. **La CFDT se félicite de ces dispositions qu'elle a demandées.**



UN FINANCEMENT PARTAGÉ

Les mesures de financement, dont la CFDT n'était pas demandeuse, s'expliquent néanmoins compte tenu des difficultés financières des régimes.

Celles qu'a prévues le projet du gouvernement s'appliqueront à l'ensemble des régimes, y compris dans les fonctions publiques et les régimes spéciaux.

La CFDT s'est opposée à la modification des règles de calcul des fonctionnaires.



● L'augmentation de 0,60 point entre 2014 et 2017 du taux des cotisations patronales et salariales

Cette augmentation s'effectuerait selon les modalités suivantes :

- en 2014, augmentation de 0,30 point répartis entre + 0,15 point de cotisation patronale et + 0,15 point de cotisation salariale ;
- entre 2015 et 2017 inclus, augmentation de 0,10 point par année, répartis entre + 0,05 point de cotisation patronale et + 0,05 point de cotisation salariale.

Par ailleurs, le gouvernement a annoncé **la mise en place d'une réforme du financement de la protection sociale à partir de 2014**, en particulier en ce qui concerne la branche Famille.

La CFDT n'a pas demandé cette hausse de cotisation.

Cette augmentation devra s'articuler avec la réforme du

financement de la protection sociale annoncée par le gouvernement.

Nous avons obtenu que la CSG ne soit pas augmentée. Elle n'est pas le bon levier pour financer les retraites qui sont un revenu de remplacement lié au travail. Leur financement doit donc reposer sur des cotisations sociales.



4,4 Milliards

C'est, en euros, le montant de ressources supplémentaires pour les régimes de retraite que générerait en 2020 l'augmentation du taux des cotisations patronales et salariales.



● L'allongement progressif de la durée de cotisation entre 2020 et 2035

D'ici 2020, la règle actuelle de calcul de la durée de cotisation n'est pas modifiée. Elle prévoit le partage des gains d'espérance de vie entre durée d'activité (pour les deux tiers) et temps de retraite (pour un tiers). L'augmentation de la durée de cotisation annoncée par le gouvernement prévoit un trimestre supplémentaire tous les 3 ans entre 2020 et 2035.

La CFDT s'est opposée au recul des bornes d'âge de départ en retraite décidé en 2010. **Elle considère que la durée de cotisation est le critère le plus juste à condition que son allongement soit limité**

ALLONGEMENT PROGRESSIF DE LA DURÉE DE COTISATION

Pour un assuré né en...	Durée de cotisation correspondant à une carrière complète	Date de mise en œuvre
1955, 1956, 1957	41 ans et 2 trimestres	2017
1958, 1959, 1960	41 ans et 3 trimestres	2020
1961, 1962, 1963	42 ans	2023
1964, 1965, 1966	42 ans et 1 trimestre	2026
1967, 1968, 1969	42 ans et 2 trimestres	2029
1970, 1971, 1972	42 ans et 3 trimestres	2032
1973 et suivantes	43 ans	2035

(il était hors de question d'aller jusqu'à 44 ans) et accompagné des mesures de justice qui corrigent les inégalités liées aux parcours professionnels. Elle a exigé le maintien du partage des gains d'espérance de vie entre durée d'activité (pour les deux tiers) et temps de retraite (pour un tiers). Ce qui permet d'avoir une augmentation moins rapide.

La CFTD veillera à ce que le système de pilotage mis en place permette de ralentir l'augmentation de la durée de cotisation en cas de ralentissement de l'espérance de vie.

2,7 Milliards

C'est le gain en euros que l'allongement de la durée de cotisation générerait en 2030.



Le recul de 6 mois de la date de revalorisation des pensions, du 1^{er} avril au 1^{er} octobre

La CFTD s'est opposée à la désindexation des pensions dans les régimes de base compte tenu de leurs poids prépondérant dans la pension totale, notamment pour les retraités modestes. Le recul de 6 mois de la revalorisation décidé par le gouvernement correspond à un gel des pensions pendant 6 mois, qui pèsera davantage sur les retraités les plus modestes. **La CFTD exige que les basses pensions soient épargnées.**

1,4 Milliard

C'est le montant en euros des économies que générerait en 2020 le recul de 6 mois de la date de revalorisation des pensions.



La fiscalisation de la majoration de pension de 10 % des retraités qui sont parents d'au moins 3 enfants

La CFTD demandait depuis plusieurs années que la majoration de 10 % pour les parents d'au moins 3 enfants n'échappe plus à l'impôt sur le revenu. L'avantage fiscal que génère cette exonération est d'autant plus important que le niveau de la pension est élevé, ce qui aggrave les redistributions à l'envers générées par la majoration de 10 %.



1,3 Milliard

C'est le montant en euros que rapporterait en 2020 la fiscalisation de la majoration de pension de 10% des retraités qui sont parents d'au moins 3 enfants.

Retrouvez l'ensemble de nos argumentaires sur notre site www.cfdt.fr / Boîte à outils

LA BOÎTE À OUTILS

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

LE TRACT

● RÉFORME DES RETRAITES



LE VRAI FAUX

● RÉFORME DES RETRAITES



LES PROCHAINES ÉTAPES DU PROJET DE LOI

