

Retraites : une réforme plus juste est encore possible

Le projet de réforme présenté par le Gouvernement en Conseil des Ministres le 13 juillet dernier doit être amélioré afin d'assurer de manière plus durable le financement de ce régime, afin de rétablir davantage de justice entre les acteurs économiques et afin de mettre un terme à des situations qui nous semblent inadmissibles dans un pays développé et soucieux de la dignité de chacun.

En effet, si ce projet de loi devait être voté en l'état :

- un salarié ayant commencé à travailler à 18 ans et qui aurait pu prétendre s'arrêter à 60 ans devra travailler deux années supplémentaires, sans que cela n'augmente sa pension de retraite. C'est véritablement « *travailler plus sans gagner plus* »,
- une mère de famille ayant interrompu son travail pour élever ses enfants, et à laquelle il manquera des trimestres de cotisation, sera contrainte de poursuivre son activité jusqu'à 67 ans pour obtenir une retraite à taux plein,
- un salarié ayant travaillé vingt ou trente années dans des conditions pénibles (par exemple de nuit ou en faisant les 3/8) sera contraint d'attendre l'âge de 62 ans pour prétendre à un repos bien mérité,
- alors que seuls 38% des seniors ont un emploi, le projet de loi leur impose de travailler deux ans supplémentaires, ce qui privera automatiquement les nouveaux entrants sur le marché du travail de trouver un emploi.

Il importe tout d'abord de ne pas réduire les pensions des retraités, d'aujourd'hui ou de demain. Le niveau de vie des retraités, et particulièrement les petites retraites, figuraient au programme du candidat Nicolas Sarkozy à la Présidence de la République. Cette promesse s'est traduite dans un premier temps par une augmentation substantielle de l'Allocation de Solidarité aux Personnes âgées puis par l'engagement de ne pas toucher au taux de remplacement. C'est un choix conforme aux orientations de la CFTC qui s'oppose à toute remise en cause du niveau des pensions de retraite. Cet objectif ne pourra toutefois être tenu que si parallèlement la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein demeure elle aussi inchangée.

En effet, les réformes adoptées par le passé (augmentation de la durée d'assurance en 1993 et 2003) ont eu pour conséquence de réduire le niveau des pensions. Le renforcement du caractère contributif n'a pas uniquement remis en question le besoin éprouvé par les salariés de partir en retraite dès 60 ans mais aussi les stratégies d'embauche de bon nombre d'entreprises qui n'ont pas joué le jeu en matière d'emploi des seniors. Nombreux sont les salariés qui subissent une décote parce qu'ils ne remplissent pas la condition d'assurance requise qui continue à se durcir au cours des années.

N'oublions pas les salariés âgés percevant un très faible salaire (en particulier les Femmes), à qui l'on va demander de décaler de deux ans leurs départs en retraite afin d'obtenir un taux plein, certes, mais inférieure à 100% du SMIC. La CFTC demande que le niveau de pension minimum des retraités passe de 85% du SMIC (actuellement) à 100%. Il n'est pas possible aujourd'hui de vivre dignement avec un revenu aussi faible.

Concernant l'emploi des seniors, l'augmentation de durée d'assurance n'entraîne pas *de facto* un décalage de même ampleur de l'âge effectif moyen de départ en retraite. Le report de l'âge de départ dépend en effet de la possibilité d'être en emploi au moment du départ en retraite. Il est donc en majeure partie lié à l'attitude des employeurs vis-à-vis des seniors. Pour la CFTC, il est nécessaire d'obtenir de véritables engagements de la part des entreprises pour le recrutement des seniors et pour leur maintien dans l'emploi. La priorité consiste à former et sensibiliser les personnels de recrutement et les managers à la notion de plus-value humaine qu'apportent les seniors.

Le niveau de vie des Français et le développement de l'Emploi sont évidemment deux points auxquels la CFTC porte une attention particulière. Cette protection du niveau de vie est rendue indispensable justement parce que celui-ci n'a pas autant progressé qu'il aurait dû. Depuis 30 ans en effet, le partage de la valeur se fait au bénéfice des actionnaires et au détriment des salariés. La CFTC rappelle que la revalorisation salariale conditionne le dynamisme des recettes de la Sécurité sociale qui conditionne lui-même l'équilibre financier de nos systèmes de retraite.

L'augmentation du taux d'emploi est également un préalable évident. Nous notons simplement que la Sécurité sociale soutient financièrement et depuis plus de trente ans les politiques pour l'emploi par le biais de dispositifs d'exonération particulièrement souples en termes d'obligations et pour lesquels aucun bilan sérieux du rapport coût/efficacité n'a jamais été dressé en dépit de nos demandes réitérées.

L'argument du poids des charges et du coût du travail, sans cesse avancé par le MEDEF, a été souvent retenu par les gouvernements, que ce soit en période de croissance économique au motif qu'il ne fallait pas la stopper, mais aussi en période de crise lorsqu'il s'agissait d'explorer des pistes pour la relancer. Ce chantage n'est plus acceptable justement parce qu'en matière d'emplois, le compte n'y est toujours pas.

Par ailleurs, il convient de tenir compte du caractère difficile de certaines vies professionnelles. Nous sommes favorables à la prolongation du dispositif carrière longues que nous avons soutenu en 2003 puis en 2008 lors d'une première décision de reconduction. Toutefois lors du rendez-vous de 2008, nous avons déploré l'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour les carrières longues. Or le Gouvernement entend procéder de la même façon puisqu'il indique d'ores et déjà que le dispositif sera réajusté pour tenir compte de l'allongement de la durée d'activité.

Ce sont souvent les salariés qui ont commencé à travailler jeunes qui subissent les conséquences des métiers les plus usants et les plus durs physiquement. En conséquence, ce sont ces mêmes salariés qui ont la plus courte espérance de vie à la retraite.

Il y a donc dans ce cas une réelle injustice sociale. C'est pourquoi la CFTC s'oppose à tout nouveau durcissement des conditions d'accès au dispositif carrières longues (déplacement du curseur de l'âge et renforcement de la contribution).

Concernant les pénibilités, nous sommes demandeurs d'un dispositif le plus équitable possible. Chaque personne partant en retraite, quelque soit l'emploi qu'elle ait occupé, devrait pouvoir le faire avec la même certitude de pouvoir profiter de cette nouvelle période de sa vie dans les meilleures conditions.

Ce système suppose qu'une définition claire, précise et juste de la pénibilité soit donnée au plan national. Il suppose également qu'une série de critères déterminants soient adoptés au niveau national et dans les branches professionnelles pour identifier les métiers pénibles. Pour la reconnaissance, un système de tableaux à l'image de ce qui est fait pour les maladies professionnelles pourrait être mis en place. Pour ce faire, il serait opportun de rendre obligatoire la signature d'accords de branche et d'entreprise consacrés à la pénibilité.

Le suivi de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilités doit être assuré par un dispositif de traçabilité des expositions. La CFTC demande pour tous les salariés sans exception, la mise en place d'un livret de suivi professionnel tout au long de la vie, véritable outil de traçabilité des expositions à toute pénibilité.

Cette exposition justifie l'anticipation du départ au moyen de trimestres « offerts » dont le nombre serait fonction du temps d'exposition (dix années minimum).

Parallèlement à un système équitable de compensation et afin de tendre vers un objectif de pénibilité minimum, il faut doter la France d'un dispositif de prévention ambitieux, efficient et efficace. La collectivité nationale ne doit plus hériter de la responsabilité de réparer les souffrances engendrées par les métiers pénibles exercés au sein des entreprises. Ceci implique donc d'aller au-delà de la simple incitation à la prévention des pénibilités.

Pour la CFTC, il importe d'augmenter les ressources des régimes de retraite par un effort financier supplémentaire de certains revenus. Nous sommes favorables au principe d'une contribution supplémentaire des hauts revenus et revenus du capital et au principe de non restitution au titre du bouclier fiscal. Il est par ailleurs logique d'affecter ces prélèvements de nature fiscale au Fonds de Solidarité Vieillesse qui finance les mesures de solidarité (validation de trimestre des périodes non travaillées, Allocation de Solidarité aux personnes âgées, etc.). Nous sommes ainsi particulièrement demandeurs d'une sécurisation des ressources du FSV qui renoue avec une situation déficitaire (- 3 milliards en 2009 et - 4.5 milliards à prévoir en 2010). Ceci est dû à la fois à une réduction progressive de ses ressources (diminution du taux de CSG affecté) et à l'accroissement de son champ d'intervention (coût des validations de trimestres de maladie, de maternité et d'Accidents du Travail et Maladies Professionnelles depuis la LFSS 2010).

La CFTC souhaite enfin attirer l'attention sur l'article 31 du projet de loi instaurant une sanction aux entreprises de plus de trois cents salariés, égale à 1% de la masse salariale brute en cas de non-publication du rapport annuel de situation comparée entre les hommes et les femmes. La CFTC demande que cette sanction soit certes liée à la rédaction de ce document mais surtout à la réalisation d'un objectif chiffré de réduction des écarts salariaux.

Ce RSC est obligatoire depuis la loi de 2006 mais seules 30% des entreprises le fournissent ! La CFTC estime par conséquent que ce dispositif doit être considérablement renforcé.

En conclusion, la CFTC ne peut donc approuver dans leur globalité les orientations retenues dans le projet de loi puisqu'elles proposent pour l'équilibre de nos systèmes de retraite de ne jouer que sur un seul levier celui de la durée d'activité. Les effets seront insuffisants, voire inopérants, mais surtout déplorables pour les conditions et le niveau de vie des salariés. Depuis le début de la concertation, la CFTC a demandé une réflexion sérieuse sur les pistes de financement, il est plus que regrettable qu'elle n'ait pas été entendue.