



ARGUMENTAIRE CFTC

RÉFORME DES RETRAITES

Pantin, le 7 janvier 2020

La CFTC rappelle son adhésion au principe d'un régime universel par points dès lors que sa construction conduit à un système effectivement plus lisible, plus juste et plus solidaire.

Certaines des mesures annoncées vont dans ce sens et sont par conséquent favorablement accueillies par la CFTC. Parmi elles :

- Le coup de pouce aux familles, des mesures plus adaptées aux structures familiales d'aujourd'hui
- Retraite minimum à 1000 € (85% du SMIC) qui bénéficiera notamment aux femmes majoritairement concernées par des petites retraites. **Pour une augmentation vraiment significative du montant minimum des pensions, la CFTC revendique un minimum contributif à 100% du SMIC**
- Une valeur de point garantie et indexée sur les salaires plus favorable que l'indexation actuelle sur les prix
- Une concertation annoncée pour une revalorisation salariale des enseignants pour garantir leur niveau de pension
- Des dérogations à l'âge de départ maintenues pour les fonctions régaliennes (policiers, agents de l'administration pénitentiaire, sapeurs-pompiers, douaniers, policiers municipaux...)
- L'extension du compte professionnel de prévention (C2P) aux fonctionnaires et agents des régimes spéciaux
- La prise en compte pour les aides-soignant(e)s et infirmie(è)r(e)s du travail de nuit en assouplissant les règles pour la reconnaissance de leur pénibilité.

Si la CFTC accueille favorablement l'extension du C2P, elle émet cependant des réserves.

À système de retraite universel, prise en compte universelle de la pénibilité !

La CFTC prend au mot le Président de la République qui, dans son allocution du 31 décembre dernier dit souhaiter la prise en compte

« des tâches difficiles pour ceux qui les exercent pour leur permettre de partir plus tôt ». Elle demande donc que la réalité de toutes les situations de travail pénibles soit prise en compte et revendique un dispositif complet de reconnaissance de la pénibilité.

Cela suppose :

- De mettre fin aux inégalités de traitement qui touchent notamment les agents territoriaux pour qui les modalités de reconnaissance des maladies professionnelles diffèrent.
- La prise en compte de TOUTES les pénibilités. La CFTC demande la réintégration des quatre facteurs exclus lorsque le C3P est devenu C2P (Manutention de charges lourdes, postures pénibles, agents chimiques dangereux et vibrations mécaniques). Pour rappel, 85% des maladies professionnelles ont pour origine l'un de ces facteurs exclus.
- La révision de certains facteurs et/ou seuils tels que le travail de nuit (Une étude de l'ANSES commanditée par la CFTC établit la corrélation entre travail de nuit et certains cancers)
- La mise en œuvre d'une politique de prévention digne de ce nom. Parce qu'elle réduirait les réparations et prolongerait l'âge effectif de départ en retraite, cette politique aurait l'avantage de contribuer à l'équilibre budgétaire.

Mieux organiser les fins de carrières !

La CFTC demande **un assouplissement des règles encadrant le dispositif de retraites progressives**. Si ces dernières concernent encore trop peu de gens, c'est parce qu'elles sont un luxe que trop peu de travailleurs peuvent s'offrir aujourd'hui. Afin de démocratiser ce dispositif, la CFTC demande :

- La suppression de toute décote sur la fraction de la pension liquidée avant l'âge du taux plein.
- L'accès au dispositif pour les salariés au forfait jours

Pour la CFTC, **L'entreprise doit pleinement jouer son rôle et assumer sa responsabilité sociale** en facilitant des transitions plus douces entre emplois et retraites. Pour ce faire, la CFTC demande :

- L'amélioration du dispositif Compte Epargne Temps (CET) qui permet au salarié volontaire d'accumuler des droits pour cesser progressivement son activité.
- La promotion de l'emploi à temps partagé en faveur d'activités de bénévolat ou relatives à l'économie sociale et solidaire. Le principe, est simple : partager son temps entre son emploi et une association tout en restant rémunéré à 100% par son entreprise.

Enfin, le système universel doit prendre sa part des efforts visant à faciliter ces transitions. C'est pourquoi la CFTC demande la prise en compte par la solidarité nationale des périodes de réduction d'activité liées à la prise en charge d'un proche dépendant.

Le principal point de blocage de la Cftc : les annonces relatives à l'âge d'équilibre ou âge « pivot »

La nécessité de prendre en compte les évolutions positives de l'espérance de vie. La CFTC est consciente du problème posé par l'évolution du rapport entre le nombre d'actifs-cotisants et le nombre de retraités (1,7 actif pour 1 retraité aujourd'hui, et 1,2 actif pour 1 retraité en 2050).

Parmi les injustices du système actuel : Plus de 100 000 personnes dont 80 000 femmes prennent chaque année leur retraite entre 65 et 67 ans pour annuler leur décote. Pour elles, comme pour l'ensemble des carrières hachées, la question d'un âge à taux plein à 64 ans mérite d'être discutée.

Si l'âge pivot peut être conçu comme un outil de pilotage du système, il ne doit pas pénaliser les personnes bénéficiant d'une carrière complète. Les cotisants ayant travaillé 42 ans en 2025 et 43 ans en 2035 devront pouvoir liquider leur retraite à 62 ans sans pénalité.

Plus que tout, la CFTC demande que cet outil soit réellement à la main des partenaires sociaux dans le cadre de la future gouvernance du système.

Compte tenu des annonces faites, la CFTC estime que cette condition n'est pas remplie.

En effet, fixer dès aujourd'hui un âge-cible (64 ans) et le calendrier pour l'atteindre (en 2027), augure mal du rôle futur attribué aux partenaires sociaux. Le souvenir encore proche et douloureux de la feuille de route fixée

par le gouvernement pour la réforme de l'assurance chômage fait craindre le pire à la CFTC.

La CFTC peut comprendre que le Parlement fixe l'objectif budgétaire à atteindre sur une période. Cependant, les voies et moyens pour y parvenir doivent être laissés aux partenaires sociaux. Ces derniers doivent pouvoir définir au sein de la future caisse paritaire nationale :

- La définition de l'âge-cible
- La trajectoire pour l'atteindre
- La fixation de bonus/malus, leurs modalités d'application et d'éventuelles dérogations (carrières longues, pénibilités...)

Une proposition CFTC. Appliquer à l'âge pivot la recette qui a fait ses preuves au sein du régime de retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) à savoir un système d'abattement provisoire dont les partenaires sociaux définiraient les taux.

La CFTC rejette toute approche de l'âge pivot qui entrainerait un système de décote pérenne. Elle demande donc le retrait de ce dispositif tel qu'annoncé par le Premier ministre.

La CFTC réaffirme qu'il existe d'autres moyens que l'âge pivot pour retrouver l'équilibre budgétaire et assurer des transitions plus douces vers le futur régime. Elle revendique

- L'utilisation d'une partie du fond de réserve des retraites (FRR) ;
- Une révision de certains avantages fiscaux adossés à certains dispositifs facultatifs d'épargne retraites (des dispositifs bénéficiant généralement aux plus hauts revenus - ex : contrats Madelin ; dispositifs exonérés pour cadres dirigeants...) ;
- La compensation effective par l'État des allègements de cotisations ;
- Une évaluation des politiques d'allègement de cotisations au regard de leurs résultats réels en matière de création d'emplois ;