

RETRAITE : ENJEUX ET DANGERS D'UNE «CONCERTATION» VERROUILLÉE



Introduction

Après le rejet massif de la contre-réforme des retraites de 2023 qui porte l'âge de départ à la retraite à 64 ans et qui a supprimé les régimes spéciaux, le nouveau gouvernement Bayrou tente un tour d'illusionniste en proposant un « conclave » aux mains du patronat afin de se protéger d'une nouvelle censure sans pour autant revenir en arrière. Bien au contraire, en dramatisant la situation financière du système de retraite il compte bien aller plus loin avec une nouvelle réforme de régression sociale dont le but ultime est un changement de système et de modèle social.

1 – Un contexte verrouillé

Comment parler de concertation ou de débat sur la question des retraites dans un contexte verrouillé sur plan budgétaire par la mission flash de la Cour des comptes voulue par F. Bayrou, qui sera remis le 17 février prochain.

Pourquoi la Cour des comptes et pas le COR (Conseil d'Orientation des Retraites) ?

C'est simple : le COR n'est pas assez alarmiste sur la situation financière du système de retraite actuel, malgré la nomination l'an passé de Gilbert Cette, proche d'E. Macron, à sa tête. Dans son rapport annuel de juin dernier, il indique que le système est excédentaire (+0,1%) en 2023 et que les 14 milliards d'euros de déficit hypothétique prévu à l'horizon 2030 relève en particulier d'un manque de recettes du régime des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, conséquence d'une politique de réduction drastique de personnel. La solution est pourtant élémentaire : recruter massivement dans ces secteurs qui en ont un besoin criant comme à l'hôpital afin de retrouver un service public de qualité partout sur le territoire.

F. Bayrou dramatise à outrance en parlant même de « déficit caché » des retraites qui s'élèverait jusqu'à 55 milliards. Grossièrement, le gouvernement ne veut plus payer les retraites des fonctionnaires et le patronat a lui aussi été très clair, il n'acceptera aucune hausse de cotisations.

Le système est donc loin d'être en danger, il est même très solide. 14 milliards de déficit en 2030 sur un budget de 345 milliards d'euros ce n'est rien. Des solutions existent, à commencer par la restitution des 80 milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales.

Le seul et véritable danger pour notre système de retraite vient des politiques antisociales d'un président et d'un gouvernement à la solde du patronat et des fonds de pension, appâtés par une telle manne financière.

Qui peut encore croire un discours sur l'asphyxie des entreprises, alors qu'elles ont reçu **203.2 milliards d'aides publiques (2023) et 80 milliards d'exonérations de cotisations sociales, tout en battant des records de dividendes en 2024 avec 98 milliards d'euros reversés aux actionnaires des entreprises du CAC 40 en 2024 ? Les entreprises françaises ne sont pas en reste avec là aussi un record de 54,3 milliards d'euros de dividendes au 2nd trimestre 2024.**

Ces records de dividendes se font sur le dos des travailleurs, seuls producteurs des richesses.

La mission flash de la cour des comptes n'a qu'un objectif, être alarmiste pour nous dire qu'il n'y a plus le choix à part de changer de système. Le véritable enjeu pour Bayrou et le patronat se trouve là, utiliser cette concertation pour accélérer le changement de système et imposer la capitalisation.

2 – Le système à prestations définies de 45 contre le système à cotisations définies et la capitalisation.

Quel crédit peut-on donner aux annonces du 1er ministre qui dit que l'âge de départ à la retraite ne serait pas tabou dans cette concertation alors que se dessine un projet beaucoup plus sombre, changer la nature même du système de retraite qui repose aujourd'hui sur la prestation définie pour nous imposer un système à cotisations définies.

Prestations définies (Système actuel)	Cotisations définies (Projet du patronat soutenu par le gouvernement)
Droits et niveau de pension garantis	Niveau de cotisation défini, bloqué
Financements qui s'ajustent aux besoins du système	Niveau de pension qui dépend de l'équilibre du système et de la conjoncture démographique et économique
Taux de remplacement connu et élevé	Taux de remplacement non connu jusqu'au départ et bas

En effet, le système de retraite actuel issu de 45 a été pensé à « prestations définies », c'est-à-dire que les règles du système (âge de départ, carrières, dispositifs de solidarités...) sont fixées pour garantir un droit et un niveau de pension. Ces règles peuvent être réformées par la loi mais il faut que le gouvernement légifère au risque de se retrouver bloqué par la contestation et la mobilisation des travailleurs comme par le passé.

Même si le système a été dégradé par les différentes réformes, la mécanique n'a pas été changée ce qui le rend solide.

En effet, ce sont les cotisations qui évoluent pour garantir le niveau de pension des retraités futurs et actuels. La masse salariale évoluant de manière constante, grâce à la cotisation sociale le système est alimenté et ne peut pas se retrouver en faillite comme un fond de pension tributaire du marché.

A l'inverse dans un système à cotisations définies, qui peut être à points, à rendement défini ou autre, le niveau des pensions n'est pas garanti et ne peut être connu avant le départ à la retraite. Comme le montre l'économiste Michael Zemmour dans une tribune du monde « *Les cotisations définies reviennent à fixer une fois pour toutes le niveau des dépenses* » « *En cas de crise économique ou d'une génération plus nombreuse, ce sont les pensions qui vont baisser ou les assurés qui devront partir plus tard pour avoir une pension équivalente car l'enveloppe pour les retraites, elle, ne bougera pas.* ». Le principe d'un tel système est simple et mortifère puisque c'est l'équilibre financier du régime en fonction du contexte démographique et économique qui va déterminer le niveau de pension au moment de partir à la retraite. Or nous savons d'ores et déjà que d'ici 2050 les personnes de plus de 65 ans seront deux fois plus nombreuses qu'aujourd'hui ce qui signifie, dans un système à cotisations définies, des niveaux de pensions beaucoup plus faibles.

Dans ce genre de système la notion d'âge de départ à la retraite peut disparaître puisque plus le niveau de pension est bas plus le salarié repousse, de lui-même, inexorablement son âge de départ à la retraite. Et dans le cas où il est empêché de travailler à cause de problèmes de santé, de chômage ou autre il ne peut pas faire autrement que de partir avec un minimum pour vivre même s'il a travaillé toute sa vie.

Pour rappel tous les systèmes de retraite par capitalisation sont à cotisations définies ou à rendements définis. Peu importe l'appellation, le système est le même.

C'est donc un choix radical de changement de système que veut nous imposer à terme le gouvernement Bayrou et le patronat en nous précipitant dans un système par capitalisation.

Bien évidemment, sur un sujet aussi brûlant, la stratégie du gouvernement n'est pas d'annoncer frontalement ce changement de système afin d'éviter tout affrontement et une nouvelle censure mais d'avancer masqué à coup de sous-entendus et en morcelant le projet.

F. Bayrou nous enfume donc en disant que la réforme de 2023 est ré-ouverte sur l'âge, sur la pénibilité, les départs anticipés ou encore sur l'amélioration des droits des femmes. Il n'est évidemment pas question pour le 1^{er} ministre de revenir sur la réforme de 2023. Cette concertation ne lui sert qu'à gagner du temps pour se maintenir au pouvoir afin d'aller plus loin dans la casse de notre système de retraite

UN CHANGEMENT DE SYSTÈME BOUT PAR BOUT : PLUSIEURS SUJETS SONT SUR LA TABLE

3 - Une attaque des droits des femmes avec la remise en cause des droits familiaux.

A peine la réforme des retraites Borne nous était imposée à coup de 49, 3 qu'Emmanuel Macron demandait déjà au Conseil d'orientation des retraites (COR) de faire des propositions pour réformer les droits familiaux.

Pour rappel, les droits familiaux font partie des dispositifs de solidarités comme les périodes assimilées qui dans un système à prestations définies permettent de compenser les aléas de carrières et de diminuer les conséquences d'une carrière hachée.

Comme le démontre de façon limpide la DRESS (Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques) à travers une étude d'octobre 2023 et une note du 30 janvier 2024, les droits familiaux ont un impact important sur la retraite, il s'agit en particulier de la **MDA (Majoration de Durée d'Assurance de 8 trimestres par enfant)** qui améliore à la fois la carrière et le niveau de pension. **Selon la DRESS « parmi les femmes bénéficiant de majorations de la durée d'assurance pour enfants, trois sur quatre voient leur pension augmenter grâce à ces trimestres ».** De la même manière, la pension de réversion permet elle aussi de réduire considérablement l'écart entre les pensions des femmes et des hommes de 42 % à 29%

Dispositifs familiaux et conjugaux dans le système actuel

- **Majoration de durée d'assurance (8 trimestres par enfant dans le privé et 2 trimestres par enfant dans le public)** Elle accélère l'atteinte du taux plein et augmente le niveau des pensions (détaillée plus bas)
- **Majoration de 10% à partir de 3 enfants** : majoration est attribuée à chacun des parents à partir du 3ème enfant. Elle augmente donc de 10% le niveau de pension mais n'a pas d'impact sur l'âge de départ.
- **Assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF)** Elle permet de prendre en compte des périodes non travaillées, ou à temps partiel, pour élever les enfants lorsqu'elles ouvrent droit à certaines prestations familiales (sous conditions).
- **Pension de réversion.** Elle existe dans tous les régimes (de base et complémentaires). Dans le régime général, elle est attribuée sous condition de ressources à partir de 55 ans et représente 54% de la pension du conjoint décédé. Dans la fonction publique il n'y a pas de condition de ressources.

Sans surprise les propositions du COR sur la base de celle de l'IPP (Institut de Politique Publique) à l'origine du projet de système à points de 2019 propose de supprimer la MDA et la majoration de 10% à partir du 3ème enfant pour créer une nouvelle majoration dès le 1er enfant.

Ce tour de passe passe a pour seul objectif de faire disparaître les 8 trimestres pour enfant qui permettent à la fois de partir plus tôt et d'améliorer le niveau des pensions.

Rappelons qu'il s'agit là des propositions déjà présentes dans le projet de système à points de Delevoye/Macron de 2019 qui prévoyait une refonte des majorations en une seule majoration de 5% dès le 1er enfant

Quant à la pension de réversion, comme en 2019, elle devrait répondre selon le COR au «maintien du niveau de vie» ce qui en change fondamentalement sa nature. L'objectif d'une telle proposition est de diminuer le nombre de bénéficiaires de la pension de réversion afin d'en diminuer son coût.

Si les propositions du COR sont reprises dans la concertation c'est bien un bout de notre système de retraite qu'ils changeraient dans l'objectif évident d'un changement global.

Une communication mensongère est déjà prête visant à expliquer que ces mesures sont nécessaires pour améliorer la retraite des femmes et lutter contre les inégalités hommes/femmes. Ne tombons dans ce piège !!!

4 - La fausse prise en compte de la Pénibilité

Comme en 2019 avec le système à points, l'enjeu pour le gouvernement est de faire disparaître les départs anticipés là où ils sont encore présents. Après la suppression des régimes spéciaux et leurs systèmes de départs anticipés pour métiers pénibles c'est au tour du service actif de la fonction publique d'être dans le viseur. Le service actif permet aux aides-soignantes, égoutiers, sapeurs-pompiers pour exemple de partir avant l'âge légal de départ à la retraite. Le projet du gouvernement est simple: faire disparaître tous les dispositifs qui permettent de partir plus tôt à la retraite pour les remplacer par le C2P (Compte Professionnel de Prévention).

Le C2P est un dispositif qui s'applique dans le privé et qui individualise les droits des salariés à partir de critères d'« usure professionnelle » restrictifs. Il n'est pas dédié à la retraite puisqu'il a pour objectif principal la réinsertion professionnelle et l'employabilité de ces derniers. Le terme même de « pénibilité » n'est plus que rarement employé par les différents gouvernements qui préfèrent parler d'usure professionnelle afin de rendre encore plus floue le sujet.

Le C2P : Compte Professionnel de Prévention

- Un compte individuel à points
- Les points de ce compte (100 au maximum) doivent avant tout servir à la reconversion professionnelle (obligation pour les 20 premiers points) ou à aménager une fin de carrière par du temps partiel.
- Il faut cumuler plusieurs critères de pénibilité sur le poste de travail pour acquérir au maximum ces 100 points, or ces critères sont passés de 10 à 6 en 2017 sur décision de l'actuel gouvernement (la manutention de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les risques chimiques ont été supprimés par exemple).
- Même s'il est dit qu'il peut permettre maximum de partir deux ans avant l'âge légal, c'est quasiment infaisable concrètement
- Aujourd'hui le C2P ne marche pas puisqu'il y a à peine 5000 demandes depuis sa mise en place

Seules certaines branches professionnelles, grâce à leur rapport de force comme les dockers et portuaires ont de vrais accords collectifs de départs anticipés à la retraite dans le cadre de la pénibilité.

Cette concertation n'a pas pour but de remettre en question le C2P et venir compenser la pénibilité dans le cadre de la retraite mais bien de remettre en question le service actif de la fonction publique et d'amener le débat sur les autres départs anticipés qui existent aujourd'hui comme pour le handicap, de l'incapacité ou encore des carrières longues afin de nous enfumer sur la question de l'âge de départ à la retraite. En effet, un des stratagèmes serait de nous expliquer qu'ils pourraient revenir sur les 64 ans et donc la réforme Borne en abaissant l'âge de départ à 63 ans par exemple mais que pour certaines catégories comme le handicap, l'incapacité ou encore les carrières longues.

La perfidie de ce gouvernement et du patronat pourrait même nous vanter un système à cotisations définies sans mesures d'âge afin de simplifier et améliorer les départs anticipés pour invalidité, inaptitude (AT/MP), handicap, carrières longues. Là encore c'est un piège ! Non à tout changement de système !

5 - Nos revendications avant tout

Abrogation de la réforme Borne

L'abrogation de la réforme Borne/Macron est incontournable mais ne doit constituer qu'une étape puisque l'objectif à terme pour notre Fédération est **un retour à un âge de départ à la retraite à taux plein à 60 ans avec 37,5 annuités** et une suppression de la décote.

Un départ à la retraite à 60 ans et 37,5 ans de durée de carrière ne vont pas l'un sans l'autre

Pourquoi est-il important de défendre un âge de départ et une durée de carrière comme repères collectifs dans notre système de retraite à prestations définies, par répartition et solidaire :

Tout d'abord le retour à un âge de départ à la retraite à 60 ans ne peut se faire sans l'abrogation des différentes réformes qui ont allongé la durée de carrière jusqu'à 43 ans. La durée de carrière est à la fois nécessaire pour atteindre le taux plein mais aussi dans le calcul de proratisation qui calcule le niveau de pension. De fait défendre seulement une retraite à 60 ans à taux plein sans défendre une durée de carrière revient à défendre un départ à 60 ans avec 43 ans d'annuités, ce qui n'a pas de sens.

De plus la durée carrière est au cœur du système de retraite puisqu'elle rattache la retraite au travail, au salaire et fait de la pension un droit et un revenu de remplacement et non une allocation d'aide sociale ou un minima social.

Enfin, les 37,5 ans de durée de carrière est une revendication historique de la CGT de même que les 60 ans car ce sont des paramètres qui ont existé dans le système de retraite. Les 37,5 ans de durée de carrière ont été remis en question par la réforme Baladur en 1993 pour imposer un passage à 40 ans d'annuités et l'âge de départ à 60 ans est passé à 62 ans avec la réforme Woert de 2020. Nous devons donc à minima revendiquer les droits qui nous ont été arrachés.

Une pension calculée sur les 10 meilleures années

Pour la FNPOS CGT il faut revenir sur une prise en compte des 10 meilleures années de cotisations pour le calcul de la pension afin que la retraite redevienne un véritable salaire de remplacement.

Une réelle prise en compte de la pénibilité

Pour cela, il faut sortir du C2P qui est un compte individualisé, dédié avant tout à la réinsertion professionnelle et non à la compensation de la pénibilité dans le cadre de la retraite.

Pour la FNPOS CGT il est indispensable que la pénibilité soit compensée par des départs anticipés dans le cadre de la retraite. Ce dispositif doit reposer sur des critères de pénibilités et des droits collectifs et non individuels, à l'image du « service actif » de la fonction publique.

La CGT revendique un départ anticipé jusqu'à 5 ans, avec un trimestre d'anticipation par année d'exposition, et jusqu'à 10 ans pour certains métiers spécifiques. Le calcul de la pension doit aussi être abondé d'un trimestre supplémentaire, pour permettre un véritable droit au départ anticipé.

Des dispositifs de solidarité améliorés

La FNPOS CGT revendique aussi une amélioration des dispositifs de solidarité qui viennent compenser les périodes d'absence de cotisations qu'il s'agisse des dispositifs de droits dits familiaux et conjugaux (MDA, pensions de réversion...), des périodes assimilées comme la maladie, le chômage...et des dispositifs de départs anticipés dans le cadre du handicap, de l'incapacité... .

Un renforcement des périodes assimilées (maladie, maternité, chômage...) et des droits familiaux sont les seuls garants pour améliorer les carrières hachées.

Nous revendiquons un nouveau dispositif de solidarité qui prennent en compte les années d'études.

Il est également indispensable de mener une politique volontariste d'égalité salariale femmes-hommes qui améliorera la retraite des femmes et abondera les ressources des régimes.

Et évidemment, de permettre l'amélioration des départs anticipés pour les métiers pénibles, l'invalidité, l'incapacité, le handicap et un début de carrière à 16 ans.

Une augmentation immédiate des pensions

Pour la FNPOS CGT, il est nécessaire dès à présent d'augmenter le niveau des pensions de retraite en élevant le minimum de pension au niveau SMIC CGT à 2000 euros pour une carrière complète et en indexant les pensions sur l'évolution des salaires et sur celle des prix.

Pour la FNPOS CGT, la question des retraites est un choix de société majeur qui ne peut passer que par le rétablissement et l'amélioration du régime de retraite de la Sécurité sociale issu de 1945 qui repose sur un système de retraite par répartition à prestations définies. Un système financé exclusivement par la cotisation sociale et géré par les travailleurs.

Un financement exclusif par la cotisation sociale

Arrêtons de revendiquer pour les retraites et la Sécurité sociale un financement par la taxation des dividendes ou des capitaux qui ne dépendrait au final que de l'augmentation des dividendes, ça n'a pas de sens. Il faut défendre au contraire le salaire socialisé qui, via la cotisation sociale, prend directement sur les richesses produites plutôt que sur la part volée par le patronat à travers les dividendes. Seule la cotisation sociale aujourd'hui permet avec l'augmentation constante de la masse salariale d'augmenter le financement des retraites.

Défendre le système des retraites c'est également défendre la Sécurité sociale dans sa globalité.

Pour la FNPOS CGT cela doit passer par la mise en application concrète de son projet du 100% Sécu.

Nous exigeons aussi le rétablissement des régimes spéciaux tant que la retraite du régime général ne garantit pas les mêmes droits.

Enfin défendre et améliorer le système de retraite passe aussi par l'amélioration du niveau des salaires.