

DOSSIER

RETRAITES : LA MISE AU POINT DE LA CFE-CGC

Dossier réalisé par

MATHIEU BAHUET et **GILLES LOCKHART**

Alors que faire financer par les seuls travailleurs des politiques publiques relevant de la solidarité nationale est le but non avoué du projet gouvernemental, la CFE-CGC est en opposition argumentée à une augmentation de l'âge légal de départ et à un allongement de la durée de cotisation.

SOMMAIRE

- 28 Réforme des retraites : la CFE-CGC force de proposition
 - Emploi des seniors
 - Modes de transitions emploi-retraite
 - Prévention de l'usure professionnelle
 - Équité, justice sociale et dispositifs de solidarité
 - Équilibre du système
- 32 IEG, CRPCEN, ENIM, FSPOEIE...
Le panorama des régimes spéciaux
- 33 François Hommeril : « Avec les retraites, l'État veut des marges budgétaires »
- 34 Budget, finances publiques, âge de départ : la CFE-CGC rejette un projet sans fondement
- 36 Réflexions sur le niveau de vie des retraités

RÉFORME DES RETRAITES : LA CFE-CGC FORCE DE PROPOSITION

DANS LE CADRE DE LA CONCERTATION TRÈS CONTRAINTE QUI S'EST TENUE AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LE PROJET GOUVERNEMENTAL, **LA CFE-CGC A FAIT VALOIR SES POSITIONS** POUR FAVORISER L'EMPLOI DES SENIORS, LES DISPOSITIFS DE SOLIDARITÉ ET L'ÉQUILIBRE DU SYSTÈME.

Débutée le 10 octobre dernier et conclue avant la mi-décembre, la concertation menée au pas de charge par l'exécutif avec les organisations syndicales et patronales sur le projet de réforme des retraites - qui doit être présenté en Conseil des ministres le 10 janvier prochain - s'est tenue sous la forme de trois cycles thématiques de réunions bilatérales.

Ont ainsi été abordés, dans l'ordre, l'emploi des seniors (freins au maintien et au retour en emploi, transition entre l'activité et la retraite...); l'équité et la justice sociale (petites pensions, égalité femmes-hommes, dispositifs de solidarité...); et enfin l'équilibre du système (financement). L'occasion pour la CFE-CGC de livrer ses analyses et de porter ses propositions. En voici, ci-dessous, les principales.

EMPLOI DES SENIORS

- **Inciter les entreprises à négocier davantage des dispositifs de conditions de travail aménagées en fin de carrière : télétravail, congés ou RTT supplémentaires, semaine de 4 jours...**

Certains accords prévoient déjà des dispositifs spécifiques. Des jours de télétravail, des congés supplémentaires ou des horaires allégés sont parfois négociés. Développer ces outils serait un facteur de maintien dans l'emploi des seniors face à l'usure professionnelle et faciliterait la continuité de leur implication.

- **Intégrer la place des seniors dans la négociation annuelle obligatoire (NAO) en entreprise.**

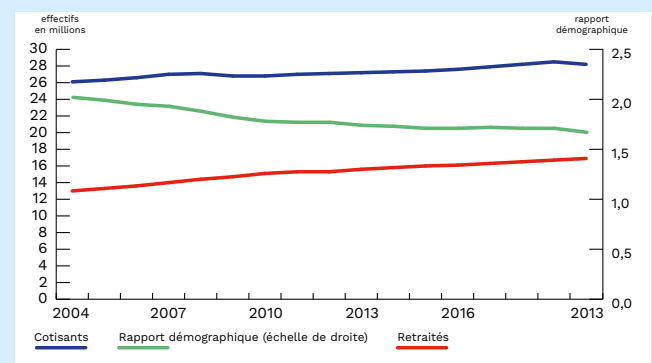
La CFE-CGC demande l'intégration, dans les entreprises, de la thématique des seniors dans le deuxième bloc de négociation sur l'égalité professionnelle afin de pouvoir mener plus facilement des actions sur la formation, les conditions de travail...

- **Prévoir l'âge d'embauche ou de rupture de contrat dans le cadre d'un bonus-malus applicable à la cotisation d'assurance chômage.**

En cas de rupture de contrat d'un salarié senior, un malus pourrait s'appliquer pour contribuer à financer une assurance pour la sécurisation des parcours professionnels.

Pour inciter à l'embauche de seniors, le taux de cotisation pourrait être modulable en fonction de la durée du contrat ou selon l'âge du salarié embauché.

LE RAPPORT DÉMOGRAPHIQUE COTISANTS-RETRAITÉS



ANALYSE

- **Nombre de retraités**

Fin 2020, 16,9 millions de personnes (résident en France ou à l'étranger) étaient retraitées de droit direct d'au moins un régime français, soit 200 000 de plus que l'année précédente. L'évolution des effectifs depuis 2010 s'explique principalement par le calendrier de mise en œuvre de la réforme des retraites de 2010, avec le report progressif de l'âge légal d'ouverture des droits depuis juillet 2011 et de l'âge d'annulation de la décote (âge automatique du taux plein) depuis juillet 2016.

- **Âge de départ**

L'âge conjoncturel de départ à la retraite atteint 62 ans et 4 mois pour les personnes qui résident en France avec une légère différence entre les hommes (62 ans) et les femmes (62 ans et 7 mois). Cet âge est en progression continue depuis 2010 (+1 an et 9 mois) à la suite principalement du relèvement des bornes d'âge issu de la réforme de 2010. Fin 2020, 29% des personnes de 61 ans résidant en France étaient déjà à la retraite, tandis que 14% de celles de 65 ans n'étaient pas encore retraitées.

MODES DE TRANSITIONS EMPLOI-RETRAITE

- **Rendre opposable l'activité partielle dans le cadre d'une demande de retraite progressive.**

La CFE-CGC demande que l'employeur ne puisse pas s'opposer à un passage à temps partiel (ou temps réduit) lors d'une demande de retraite progressive tant que l'assuré n'a pas atteint la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

- **Rendre plus attractif financièrement le dispositif de cumul retraite-emploi en acquérant des nouveaux droits.**

S'il faut rester vigilant pour qu'il ne soit pas subi, le cumul retraite-emploi présente des avantages, tant pour le senior (rythme adapté pour rester actif) que pour l'entreprise qui bénéficie de son expertise. Le dispositif serait plus attractif s'il valorisait ce travail, qui donne d'ailleurs lieu à cotisation.

- **Favoriser le cumul retraite-emploi pour les bénéficiaires de pension de réversion.**

Les pensions de réversion étant attribuées sous condition de ressources, ses bénéficiaires doivent souvent renoncer au cumul retraite-emploi. La CFE-CGC propose que les revenus d'activité en cumul retraite-emploi ne soient plus pris en compte dans la condition de ressources pour l'attribution de la pension de réversion.

PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

- **Reconnaître les facteurs de risques psychosociaux (RPS) comme facteurs de pénibilité que l'entreprise devra prévenir, notamment la surcharge et l'intensité du travail.**

Identifier ces RPS (particulièrement prégnants chez les personnels de l'encadrement) comme facteurs de pénibilité est une première étape qui incitera à agir en prévention et permettra, à terme, de réduire l'usure professionnelle et donc la problématique du maintien en emploi des seniors.

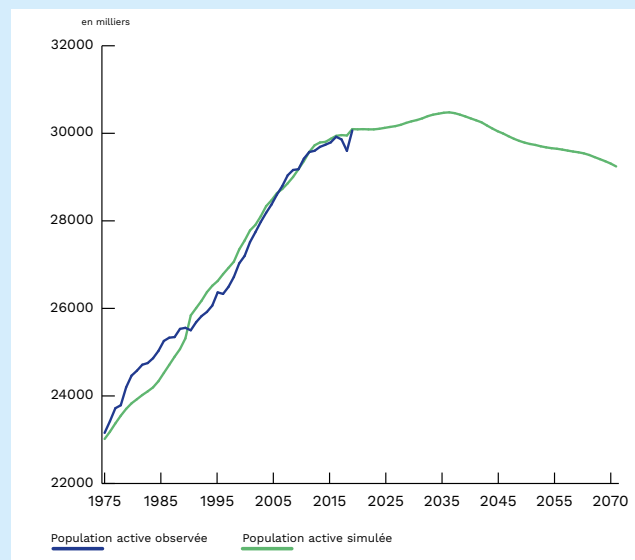
- **Développer les négociations sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et prévoir que ces accords évaluent et régulent la charge de travail.**

Pour que les accords QVCT agissent efficacement en prévention des facteurs d'usure professionnelle, certaines thématiques doivent être abordées. Celle du droit à la déconnexion est prévue par la loi mais ne peut être réellement efficace que si la charge de travail est régulée. Il est donc nécessaire de l'inscrire comme sujet à traiter lors des négociations QVCT.

- **Rétablir les facteurs de pénibilité.**

En 2017, répondant aux pressions du patronat, l'exécutif avait supprimé quatre facteurs de pénibilité (manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux) alors qu'ils sont pour certains à l'origine des pathologies les plus relevées (manutention). La CFE-CGC demande donc leur réintégration.

LA PROJECTION DE LA POPULATION ACTIVE



(Personnes de 15 ans ou plus en France)

Source : Insee, projections de population active (2022-2070).

ANALYSE

- **Un repli au-delà de 2040**

Selon l'Insee, la population active continuerait de croître légèrement ces deux prochaines décennies (de 30,1 millions en 2021 à 30,5 millions en 2040), puis diminuerait à 29,2 millions en 2070. Le repli au-delà de 2040 s'explique par une diminution de la population en âge de travailler, en ligne avec les projections démographiques. D'ici 2070, la population totale augmenterait légèrement mais continuerait de vieillir. Le nombre de personnes âgées de 70 ans ou plus augmenterait de 5,2 millions avec l'arrivée des générations nées pendant le *baby-boom*, tandis que celui des moins de 70 ans diminuerait de 3,1 millions.

- **Taux d'activité des seniors**

Les réformes passées continuent de contribuer à augmenter les taux d'activité des seniors de 60 à 69 ans. En particulier, celui des personnes âgées de 60 à 64 ans continuerait d'augmenter avant d'atteindre un plateau à 58% vers 2040 (20 points de plus qu'en 2021). L'année 2040 correspond à la fin de la montée en charge de la réforme de 2014. La plus grande proportion de seniors de 70 ans ou plus, dont les taux d'activité sont très bas, compenserait la hausse de l'activité des personnes touchées par les réformes passées, si bien que le taux d'activité projeté des personnes âgées de 55 ans ou plus se stabiliserait à environ 25%.

ÉQUITÉ, JUSTICE SOCIALE ET DISPOSITIFS DE SOLIDARITÉ

• **Préserver un système de retraite contributif.**

Il est impératif de conserver des prestations proportionnelles aux salaires d'activité afin d'assurer le maintien du niveau de vie à la retraite tout en étant attachée aux dispositifs de solidarité. Pour la CFE-CGC, notre système de retraite est déjà doté de mécanismes de solidarité qui représentent un poids important (chômage, maternité, handicap, réversion). Il ne peut pas corriger toutes les anomalies qui se constituent durant la période d'activité professionnelle.

• **Ne pas toucher aux régimes spéciaux dans la précipitation.**

Il faut en effet tenir compte des contrats sociaux en vigueur dans les entreprises (voir page 32). Une nouvelle affiliation peut nécessiter de revoir les assiettes des cotisations, voire les grilles de rémunération et de progression salariale.

• **Augmenter la pension minimale pour une carrière complète en maintenant un écart avec l'allocation spécifique personnes âgées (ASPA).**• **Maintenir les dispositifs actuels efficaces en matière de retraite des personnes handicapées.**

Il convient de se concentrer davantage sur l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

• **Améliorer les droits à retraite du proche aidant.**

La CFE-CGC propose d'étendre le dispositif de majoration de durée d'assurance vieillesse aux personnes aidant une personne âgée dépendante ou en perte d'autonomie.

LE RÉGIME DE RETRAITE EN VIGUEUR NE LAISSE PAS DE DETTE AUX NOUVELLES GÉNÉRATIONS

Réserves des régimes	+ 180
Fonds de réserve des retraites	+ 26
Dettes Caisse d'amortissement de la dette sociale (CADES)	- 43,2
Total	+ 162,8

(En milliards d'euros, fin 2021, hors régimes de retraite par capitalisation PREFON)
Source : CFE-CGC.

LA MASSE DES PENSIONS DE RETRAITE DANS LE PIB

	1990	2018	2019	2020	% du PIB en 2020
Pensions de retraite	105,6	318,8	325,3	331,6	14,4
Droit direct	86,3	282,5	288,6	294,9	12,8
Droit dérivé	19,3	36,3	36,7	36,8	1,6

(Régimes légalement obligatoires français. Montants en milliards d'euros)

Source : DREES, CPS, données semi-définitives pour 2019 et provisoires pour 2020.

ANALYSE

• **Sommes prises en compte et volume**

Dans ce tableau, les prestations retenues sont les pensions de retraite des régimes légalement obligatoires (régimes de base et complémentaires). Elles n'incluent pas les prestations de retraite supplémentaire et d'épargne retraite. En 2020, les pensions de retraites versées atteignaient 332 milliards d'euros, soit 14,4% du produit intérieur brut (PIB). Elles augmentent de 2% par rapport à 2019 (en euros courants). Corrigée de l'inflation de 2020, l'augmentation est moindre (1,5% en euros constants). Ces pensions constituent le premier poste des dépenses publiques de protection sociale.

• **Baby-boom**

L'arrivée de nouveaux retraités issus des générations nombreuses du baby-boom soutient la hausse du nombre de bénéficiaires. La part restante provient de l'évolution assez modérée de la pension moyenne compte tenu de la revalorisation différenciée dans les régimes de base, et ce malgré l'absence de revalorisation dans le régime complémentaire unifié fusionnant, en novembre 2020, l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco).



ÉQUILIBRE DU SYSTÈME

• Gérer le système de retraite à long terme et ne pas en faire un objet politique

Pour la CFE-CGC, la gestion d'un risque social, et particulièrement celui de la vieillesse, s'appréhende nécessairement sur un temps long. Dans son rapport de juin 2021, le Conseil d'orientation des retraites (COR) a été formel : les évolutions de la part des dépenses de retraite dans le PIB resteraient sur une trajectoire maîtrisée à l'horizon 2070. Dès la prochaine décennie, le poids des retraites dans le PIB baisse naturellement, l'évolution démographique se traduisant par une baisse du nombre des « papy boomer » à cet horizon.

Notre système de retraite repose sur une solidarité intergénérationnelle dont le socle de financement est constitué des cotisations tirées en grande partie du travail. C'est donc à cette échelle générationnelle qu'il doit être pensé et toujours être envisagé globalement et non comme un système fonctionnant en circuit fermé.

En effet, les problématiques concernant la retraite sont en lien avec d'autres, notamment le salaire, l'emploi des seniors, la gestion des autres branches de la Sécurité sociale...

C'est dans cette perspective globale de long terme que les futures politiques publiques doivent être déterminées et mises en œuvre. La CFE-CGC n'acceptera jamais que la retraite soit prise en otage comme un « objet politique » symbole d'un prétendu esprit réformiste ou matérialisant le mirage d'un potentiel d'économies au service du redressement des comptes publics.

Mathieu Bahuet et Gilles Lockhart

LA RÉPARTITION DES AFFILIÉS PAR RÉGIMES

Monoaffiliés	Femmes	Hommes	Ensemble
Salariés du secteur privé	52,8	40,8	47,0
Fonctionnaires	0,4	0,5	0,4
Indépendants	0,3	1,0	0,6
Régimes spéciaux	0,0	0,1	0,1
Professions libérales	0,0	0,1	0,1
Ensemble des monoaffiliés	53,6	42,5	48,2
Polyaffiliés			
Plusieurs régimes de salariés du secteur privé	10,1	10,8	10,5
Salariés du secteur privé + Artisans ou commerçants	8,1	15,8	11,8
Salariés du secteur privé + Non-salariés agricoles	3,1	3,8	3,5
Salariés du secteur privé + Fonctionnaires	18,6	14,0	16,4
Salariés du secteur privé + Régimes spéciaux	1,3	4,1	2,6
Salariés du secteur privé + Professions libérales	2,4	3,9	3,1
Autres situations de polyaffiliation	2,7	5,1	3,9
Ensemble des polyaffiliés	46,4	57,5	51,8
Total	100,0	100,0	100,0

(Répartition des affiliés de la génération 1953 selon le ou les régimes d'affiliation, en pourcentage)
Source : Groupement d'intérêt public (GIP) Union Retraite, annuaire au 1^{er} janvier 2022 / DREES.

ANALYSE

• Presque la moitié de polyaffiliés

Au cours de sa carrière, une personne peut avoir été affiliée à plusieurs régimes de retraite de base selon les emplois occupés. Début 2022, 53,6% des femmes et 42,5% des hommes nés en 1953 ont été affiliés à un seul régime de base. A contrario, plus de la moitié de l'ensemble des personnes (51,8%) sont polyaffiliées.

• Une proportion qui croît avec l'âge

La proportion de personnes affiliées à plusieurs régimes de base croît fortement entre 18 et 30 ans. À 18 ans, seuls 6% des affiliés à un régime obligatoire sont ou ont été affiliés à au moins deux régimes. Cette proportion s'élève à 41% à 30 ans (44% pour les hommes, 38% pour les femmes). Après 41 ans, elle dépasse les 50% (52% pour les hommes, 48% pour les femmes à 41 ans) et atteint un niveau maximal de 54% entre 60 et 65 ans.

LE PANORAMA DES PRINCIPAUX RÉGIMES SPÉCIAUX

LES RÉGIMES SPÉCIAUX SE CARACTÉRISENT EN MOYENNE **PAR UN DÉPART À LA RETRAITE PLUS TÔT** ET, EN RAISON DES POSSIBILITÉS DE DÉPARTS ANTICIPÉS, PAR UNE DURÉE DE VERSEMENT DES PENSIONS PLUS ÉLEVÉE (20,5 ANS POUR LES HOMMES ET 24,1 ANS POUR LES FEMMES) QUE DANS L'ENSEMBLE DE LA POPULATION.

	INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES (IEG)	SNCF	CLERCS ET EMPLOYÉS DE NOTAIRES (CRPCEN)	RATP	MARINS (ENIM)	OUVRIERS D'ÉTAT (FSPOEIE)	BANQUE DE FRANCE
Cotisants	135 427	119 753	62 854	42 444	27 580	19 655	8 392
Pensionnés de droit direct	139 636	167 076	71 568	39 484	64 709	67 056	14 647
Pensionnés de droit dérivé	40 255	74 301	7 663	11 150	41 048	29 605	2 972
Âge moyen de départ à la retraite	60 ans	54 ans et 4 mois (agents de conduite), 59 ans et 5 mois.	63 ans et 10 mois	56,81 ans	57,2 ans	Non disponible	61 ans et 9 mois (flux 2021)
Durée de versement de la pension hommes/femmes	26,5/30,1 ans	27,2/31,7 ans	20/23,9 ans	26,9/29,7 ans	24,5/22,2 ans	NC	25,9/35 ans
Financements par l'État (en milliard d'euros)	1,7 milliard d'euros	3,3 Md€	0,4 Md€	0,7 Md€	0,8 Md€	1,4 Md€	(*)
Flux annuel de nouveaux embauchés	4 607	0 (plus de recrutements au statut)	7 606	1 033 au statut	8 200 (2020)	Environ 500 (2020)	Environ 120 (2020)

(*) Minoration dividende État si couverture < à 100%
Source : ministère du Travail.

Focus sur quatre régimes spéciaux

IEG

Anciennement intégré dans les comptes des entreprises, le régime spécial de retraite des industries électriques et gazières (IEG) est géré depuis 2005 par la Caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG) et adossé financièrement au régime général et au régime complémentaire Agirc-Arrco.

Selon une analyse (avril 2022) de la CFE-CGC Énergies, il « est équilibré et ne coûte pas à la collectivité nationale, contrairement à ce qui est soutenu régulièrement par des lobbies libéraux. » Les droits spécifiques sont financés par un système assez complexe de soultes (argent versé par les entreprises en 2005) et de cotisations, auquel s'ajoute la contribution tarifaire d'acheminement (CTA), prélevée sur les factures d'électricité et de gaz. Finançant les droits spécifiques du domaine régulé (distribution & transport) d'avant 2005, il s'agit de droits fermés, qui vont connaître leur apogée entre 2020 et 2025, puis diminuer progressivement pour s'étioler au-delà de 2040.

CRPCEN

La Caisse de retraite (de base et complémentaire) et de prévoyance des clercs et employés de notaires (CRPCEN) a été créée en 1937. Les cotisations salariales représentent 13,43% du montant total du salaire, les cotisations patronales 29,15% de la totalité de la rémunération et 0,30% de contribution de solidarité. L'âge légal de départ augmente progressivement de quatre mois par génération afin de passer de 60 à 62 ans pour les assurés nés à partir du 1^{er} janvier 1957. Pour les cotisants nés à compter du 1^{er} janvier 1962, il est donc de 62 ans.

ENIM

L'Établissement national des invalides de la marine (ENIM) gère la protection sociale et la caisse de retraite des marins. Le régime d'assurance vieillesse délivre diverses pensions (ancienneté, proportionnelle, anticipée, spéciale) sous une double condition d'âge et de durée de services. Un système d'assurance volontaire est aussi proposé aux conjoints de chef d'entreprise de pêche ou de

cultures marines. L'ENIM procède à la taxation et au recouvrement des contributions et cotisations des employeurs non assujettis à la déclaration sociale nominative (DSN) dans les collectivités d'outre-mer.

FSPOEIE

Le Fonds spécial de pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) gère les cotisations et les allocations vieillesse de personnels qualifiés employés principalement au sein d'entités rattachées au ministère de la Défense (marine, armée de terre, armée de l'air) et de l'Intérieur (secrétariats généraux de la police, Imprimerie nationale, Monnaie de Paris).

Le régime n'atteint pas l'équilibre car, ces dernières années, le nombre de cotisants est inférieur à la population de retraités. Il est alimenté aux trois-quarts par une subvention publique d'équilibre.

Gilles Lockhart

« AVEC LES RETRAITES, L'ÉTAT VEUT DES MARGES BUDGÉTAIRES »

À L'OCCASION D'UNE TABLE RONDE D'ALTERNATIVES ÉCONOMIQUES SUR LA RÉFORME DES RETRAITES, **FRANÇOIS HOMMERIL, PRÉSIDENT DE LA CFE-CGC**, A BATTU EN BRÈCHE LES ARGUMENTS DE L'EXÉCUTIF.



François Hommeril, président de la CFE-CGC, à l'Élysée (7 juillet 2021) lors d'un sommet social (crédit photo : Xavier Pierre).

Alors que la concertation, ou plutôt l'ersatz de concertation, se poursuivait avec les partenaires sociaux sur le projet de réforme des retraites imposé par l'exécutif, François Hommeril a participé, le 25 novembre dernier, à une table ronde (« Une réforme des retraites, pour quoi faire ? ») organisée à Dijon, au Palais des Ducs, par le mensuel Alternatives Économiques.

En présence d'autres leaders syndicaux dont Philippe Martinez (secrétaire général de la CGT) et Marylise Léon (secrétaire générale adjointe de la CFDT), le président confédéral a livré ses analyses sur un projet pour lequel la CFE-CGC est en opposition argumentée à une augmentation de l'âge légal de départ et à un allongement de la durée de cotisation. Nous reproduisons ci-dessous ses principales interventions.

Sur l'urgence, selon le gouvernement, à mener une réforme « indispensable »

« Quand il n'y a pas de problème, il faut toujours se méfier de ceux qui prétendent qu'il y en a un... Si par le passé, il y a eu plusieurs réformes des retraites dont, pour la plupart, nous considérons qu'elles étaient nécessaires, ce n'est pas le cas aujourd'hui car il n'y a pas de problème. Nous connaissons bien ces sujets. Les partenaires sociaux sont eux-mêmes des acteurs de la protection sociale et gèrent notamment avec efficacité les régimes complémentaires des retraites. »

« Pour travailler sur les équilibres futurs du régime, il faut poser des paramètres. Et nous pensons aujourd'hui que le gouvernement « truque » les chiffres. Avec son projet, il ne poursuit qu'un objectif : récupérer environ un point de PIB sur ce qui constitue une ressource partagée des salariés actifs vers les retraités afin de pouvoir financer d'autres lignes budgétaires. Pour nous, c'est non : les salariés ont assez payé. S'il y a effectivement un destin national méritant de voir comment il est possible de contribuer à financer des marges de manœuvre budgétaires, pourquoi pas. Mais dès lors, il convient de réunir tous les acteurs autour de la table. »

« Sur ces sujets, j'observe aussi que dans le grand débat du partage de la valeur, qui n'a pas fini de nous occuper lui aussi, la part revenant aux salariés s'affaiblit quand, dans le même temps, les versements de dividendes dans les grandes entreprises ont atteint des records l'an dernier. Sans parler de celles qui ont racheté des actions, un non-sens total ! »

Sur les impacts potentiels du projet de réforme

« Parmi les victimes que ferait ce projet gouvernemental, il y a en premier lieu les mères de famille qui ont aujourd'hui la possibilité de partir en retraite à 62 ans quand bien même elles sont entrées tardivement sur le marché du travail et qu'elles ont pu connaître des interruptions de carrière. Demain, elles ne le pourraient plus. »

« Plus largement, on a un gouvernement qui, quand il parle d'équité et de justice sociale, indique vouloir régler des problèmes d'inégalités dans le monde du travail. Sauf que ça ne marche pas comme ça : réglons d'abord ces inégalités. Ce n'est pas au système de retraite d'en supporter la réparation. Par exemple, sur l'emploi des seniors, l'usure professionnelle et la gestion des carrières, la CFE-CGC milite beaucoup pour lutter contre les risques psychosociaux (RPS) et améliorer les organisations du travail défaillantes. Il faut aussi travailler sur la valeur travail, la richesse que représentent les salariés, et arrêter, dans les bilans d'entreprise, de réduire le travail au seul coût affiché dans les bilans comptables et financiers. »

« Par ailleurs, décaler l'âge de la retraite aurait aussi des conséquences sur la partie complémentaire des régimes. Or aujourd'hui, la situation patrimoniale de ces régimes gérés par les partenaires sociaux est très bonne avec des réserves nettes de l'ordre de 163 milliards d'euros cumulés. Cette cagnotte, qui est l'argent des salariés, intéresse le gouvernement. »

Mathieu Bahuet

BUDGET, FINANCES PUBLIQUES, ÂGE DE DÉPART : LA CFE-CGC REJETTE UN PROJET SANS FONDEMENT

ÉQUILIBRER UN SYSTÈME DE RETRAITE QUI SE DÉGRADERAIT, FINANCER D'AUTRES PRIORITÉS, ALLONGER L'ÂGE DE DÉPART CAR ON VIVRAIT PLUS LONGTEMPS... ALORS QUE LES RESSORTS GOUVERNEMENTAUX POUR JUSTIFIER SON PROJET CACHENT UN BUT NON AVOUÉ, CELUI DE DIMINUER LES DROITS À LA RETRAITE DES SALARIÉS, **LA CFE-CGC FAIT VALOIR SON OPPOSITION ARGUMENTÉE.**

SUR L'ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE DES RÉGIMES DE RETRAITE

CE QU'AFFIRME LE GOUVERNEMENT

→ « Tous les organismes nous disent que l'équilibre se dégrade [...] le déficit se creuse. »

Élisabeth borne, Première ministre, sur BFM TV (26 septembre 2022).

→ « Le système de retraite aujourd'hui n'est pas équilibré financièrement. »

Olivier Dussopt, ministre du Travail, sur France 2 (15 septembre 2022).

LA POSITION DE LA CFE-CGC

→ « Il n'y a pas de réel problème budgétaire concernant le système de retraites par répartition en France parce que la question démographique, qui en est le paramètre central, a été réglée par plusieurs réformes techniques successives : le passage de 37,5 à 40 années de cotisation, puis à 42 et maintenant à 43, le calcul de la retraite sur les 25 meilleures années au lieu de 10, l'évolution pour les régimes complémentaires du taux d'achat du point... La CFE-CGC est d'autant bien fondée à le dire qu'elle a pu, par le passé, accompagner de précédentes réformes des retraites. »

« Aujourd'hui, la réforme voulue par l'exécutif n'est pas nécessaire. C'est précisément parce que les retraites des salariés du privé ne sont pas menacées - si l'on excepte un besoin de trésorerie à moyen terme, certaines années, comme l'indique le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) - que le gouvernement brandit une nouvelle réforme. »

François Hommeril, président de la CFE-CGC, tribune publiée le 16 septembre 2022 sur le site internet de la CFE-CGC.

→ « Beaucoup de points présentés comme des hypothèses économiques donc peu discutables, sont en fait des conséquences de choix politiques. L'analyse argumentée des hypothèses montre que les projections financières de notre système de retraite sont largement positives, bien au-delà des résultats du rapport du COR. »

Gérard Mardiné, secrétaire général de la CFE-CGC, tribune publiée le 26 septembre 2022 dans Le Monde.

RÉFORMER LES RETRAITES POUR ÉQUILIBRER LES FINANCES PUBLIQUES

CE QU'AFFIRME LE GOUVERNEMENT

→ « Il faut bien financer nos hôpitaux, nos collèges, nos lycées, nos universités... et c'est la réforme des retraites qui permettra de garantir ce financement. »

Bruno le Maire, ministre de l'Économie et des Finances, sur France Inter (27 septembre 2022).

→ « Cette réforme est nécessaire si vous voulez financer des nouvelles priorités. »

Gabriel Attal, ministre délégué aux Comptes publics, sur RTL (27 septembre 2022).

LA POSITION DE LA CFE-CGC

→ « Avec son projet, l'exécutif ne poursuit qu'un objectif : récupérer environ un point de PIB sur ce qui constitue une ressource partagée des salariés actifs vers les retraités afin de pouvoir financer d'autres lignes budgétaires. Pour nous, c'est non : les salariés ont assez payé. S'il y a effectivement un destin national méritant de voir comment il est possible de contribuer à financer des marges de manœuvre budgétaires, pourquoi pas. Mais dès lors, il convient de réunir tous les acteurs autour de la table. »

François Hommeril, le 25 novembre 2022 lors d'une table ronde organisée par Alternatives Économiques.

→ « Sur la thématique sous-jacente du financement des retraites du secteur public par les salariés du privé, c'est bel et bien le manque de considération des gouvernements successifs pour les agents de la fonction publique, et en particulier la non-augmentation du point d'indice pendant des années, qui génère un sous-financement des retraites des fonctionnaires. Il faut mettre fin à ce renoncement de l'État employeur. La CFE-CGC s'oppose à ce que ce soient les salariés et les retraités du secteur privé qui fassent les frais des erreurs de gestion de l'État. »

Gérard Mardiné, le 19 septembre 2022, au sortir d'une réunion au ministère du Travail.



SUR L'ALLONGEMENT DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE

CE QU'AFFIRME LE GOUVERNEMENT

→ « Faire bouger l'âge de départ est la mesure qui a l'efficacité budgétaire la plus forte. »

Olivier Dussopt, ministre du Travail, sur LCI (30 septembre 2022).

→ « À Bercy, on estime qu'un recul de l'âge de départ à la retraite de 4 mois par an, pour atteindre près de 64 ans en 2027 (63 ans et 8 mois), permettrait de gagner 0,9 point de PIB. »

Analyse du ministère de l'Économie et des Finances selon Les Échos du 30 septembre 2022.

LA POSITION DE LA CFE-CGC

→ « L'âge légal de départ à 62 ans (et 60 ans pour les carrières longues) demeure adapté et n'a pas lieu d'être relevé pour des raisons économiques, le Conseil d'orientation des retraites (COR) ayant conclu dans son rapport de juin 2021 que « la part des dépenses de retraite dans le PIB resterait sur une trajectoire maîtrisée à l'horizon de la projection, c'est-à-dire 2070 ». La CFE-CGC est opposée à un recul de l'âge légal qui pénaliserait un grand nombre de salariés, au premier rang duquel les femmes ayant eu des enfants et qui priverait beaucoup d'autres de la liberté de choisir leur âge de départ. »

François Hommeril, tribune publiée le 7 juin 2022 sur le site internet de la CFE-CGC.

→ « Le recul de l'âge de départ à la retraite est souvent présenté comme une nécessité. Or, dans un régime par répartition, c'est le versement des cotisations qui permet le paiement des pensions. Plus le nombre de salariés cotisant est important, plus l'équilibre du système est, toutes choses égales par ailleurs, aisé à atteindre. Face à toute mesure de recul de l'âge légal qui répond à une logique délétère et court-termiste, la CFE-CGC oppose une intervention concrète via l'emploi et milite pour que des mesures soient prises afin d'améliorer l'employabilité des seniors et de favoriser le retour à l'emploi de ceux qui en sont privés. »

« Restaurer la confiance » (document de synthèse CFE-CGC, au chapitre Protection sociale, avril 2022).

→ « Le décalage de l'âge de départ en retraite accroîtrait les difficultés d'insertion des jeunes dans le monde du travail, comme observé lors du passage de 60 à 62 ans de l'âge légal. Il pénaliserait par ailleurs nombre de femmes en activité qui, dans le système actuel, pourraient légitimement prétendre, à 62 ou 63 ans, à une pension de retraite complète. Demain, ces conditions remplies, nombre d'entre elles devront attendre 65 ans alors qu'elles ne le souhaitent pas. Pour la CFE-CGC, cette injustice augmentée est inacceptable. »

Mémo CFE-CGC et analyses du rapport du COR en amont de la réunion du 19 septembre 2022 au ministère du Travail.

SUR L'ÉVOLUTION DE L'ESPÉRANCE DE VIE

CE QU'AFFIRME LE GOUVERNEMENT

→ « Nous vivons plus longtemps donc nous devons travailler plus longtemps. »

Emmanuel Macron, président-candidat, lors de la présentation de son programme (17 mars 2022).

LA POSITION DE LA CFE-CGC

→ « "On vit aujourd'hui plus vieux, il est donc normal de travailler plus longtemps" est une contre-vérité puisque l'espérance de vie stagne depuis 2014. Quant à sa projection future, déterminant majeur des dépenses de retraite des prochaines années, elle doit d'abord être estimée à partir des facteurs qui la déterminent comme l'investissement dans le système de santé et le niveau des pollutions environnementales, plutôt qu'en prolongeant en aveugle les tendances de long terme passées qui mènent à projeter une hausse future de l'espérance de vie d'un an tous les dix ans qui paraît bien loin d'être acquise. »

François Hommeril, tribune publiée sur le site internet de la CFE-CGC le 7 juin 2022.

SUR L'EMPLOI DES SENIORS

CE QU'AFFIRME LE GOUVERNEMENT

→ « On doit améliorer la qualité du travail, le travail des seniors, on doit travailler plus longtemps en tenant compte, de manière juste, des carrières longues, des métiers qui sont les plus pénibles. »

Emmanuel Macron, le 14 juillet 2022 sur France 24.

LA POSITION DE LA CFE-CGC

→ « La propension toujours marquée de nombreuses directions d'entreprises à se séparer de leurs salariés seniors avant leur départ en retraite conduit à ce qu'en cas de report de l'âge légal de départ, les dépenses d'assurance chômage et des régimes d'aides sociales (en particulier de prévoyance, le risque d'incapacité, invalidité et décès survenant de façon accrue sur les dernières années de travail et de façon exponentielle au fur et à mesure de l'avancée dans la soixantaine) augmenteraient et viendraient donc annuler une grande partie des « économies » réalisées par le système de retraite. »

François Hommeril, tribune publiée sur le site internet de la CFE-CGC le 7 juin 2022.

Mathieu Bahuet et Gilles Lockhart

RÉFLEXIONS SUR LE NIVEAU DE VIE DES RETRAITÉS

« QUEL NIVEAU DE VIE POUR LES RETRAITÉS ? » : TEL ÉTAIT LE THÈME **D'UN RÉCENT COLLOQUE DU CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES (COR).**

VOICI QUELQUES EXTRAITS DE LA TABLE RONDE INTITULÉE « LA BAISSÉ DU NIVEAU DE VIE RELATIF DES RETRAITÉS EST-ELLE SOUTENABLE ? ».

Pierre-Louis Bras, président du COR, a posé les termes du débat en soulignant que les retraités seront plus riches demain qu'aujourd'hui en valeur absolue mais plus pauvres relativement aux actifs, et que s'il n'y avait pas cette baisse relative, la charge sur les actifs deviendrait trop lourde. Mais cette évolution inscrite est-elle soutenable, voire souhaitable ?

Équilibre du système et mise à contribution des retraités

Pour Didier Blanchet, président du Comité de suivi des retraites, on n'évitera pas, pour équilibrer globalement le système, de mettre à contribution une baisse du niveau de vie des retraités, en complément d'un recul de l'âge de départ et de la hausse du taux de cotisation. Mais quel pourcentage de baisse de leur niveau de vie pourrait être soutenable : -10, -15, -20% ? Un décrochage

de -15% nous laisserait encore au-dessus de ce qu'était le niveau de vie relatif des retraités par rapport aux actifs dans les années 1970, indique Didier Blanchet.

Est-ce que ce serait remettre en cause le contrat intergénérationnel ? Non, car selon lui, même si l'on recule l'âge de la retraite ou si l'on en baisse le niveau, tant qu'il y a des progrès techniques et de productivité, chaque génération récupère au moins ce qu'elle a mis dans le système. Autre argument qui rendrait soutenable une baisse du niveau de vie relatif des futurs retraités : ils pourront la compenser en puisant dans leur épargne. Toutefois, cet argument atteint ses limites pour les petites pensions (encadré ci-contre), celles que touchent les populations qui n'ont pas toujours de capacité d'épargne durant leur carrière.



LES CHIFFRES-CLÉS DES PETITES PENSIONS EN FRANCE

(sources : COR, INSEE, DREES)

- En 2019, 9,5% des retraités français vivaient sous le seuil de pauvreté monétaire, correspondant à un revenu disponible de 1 102 euros par mois pour une personne vivant seule, soit 1,4 million de retraités.
- Le taux de pauvreté des retraités est passé de 7,6% à 9,5% entre 2017 et 2019. Cela représente 306 000 retraités pauvres supplémentaires en deux ans. Ce taux était de 11% pour les actifs de 18 ans ou plus, soit 3,13 millions de personnes dont 2,19 millions d'actifs en emploi et 943 000 chômeurs.
- En 2018, la moitié des personnes de 70 à 79 ans avait un niveau de vie annuel inférieur à 22 260 euros.
- Fin 2016, 32% des retraités avaient une retraite totale inférieure à 1 100 euros, soit 5,1 millions sur 15,5 millions de retraités. Parmi eux, 6,3 millions étaient des retraités de droit direct dont 2,2 millions avaient effectué une carrière complète.
- 30% des femmes sont concernées par des pensions de retraite en dessous de 750 euros contre seulement 10% des hommes.

Petit paradoxe pour conclure : si l'on estime soutenable une baisse du niveau de vie des retraités de -10 à -15%, pourquoi ne le fait-on pas tout de suite, puisqu'on cherche des économies pour financer les dépenses publiques? Deux arguments peuvent être utilisés pour répondre : d'une part, le faire plus tard laissera le temps aux retraités de demain de se préparer en fournissant des efforts d'épargne ou en adaptant leur mode de vie. D'autre part, même si leur niveau de vie relatif baisse, leur niveau de vie moyen sera plus élevé que celui d'aujourd'hui.

Les impacts d'un éventuel recul de l'âge de départ

Michaël Zemmour, maître de conférences à l'Université Paris 1, constate que le niveau de vie des retraités actuel est comparable en moyenne à celui des quadragénaires actifs. Il souligne que cette question du niveau de vie n'est pas indépendante de la réforme que prépare le gouvernement d'Élisabeth Borne. Si le recul de l'âge de départ entraînait en moyenne une hausse du niveau de vie des retraités, ce ne serait pas pour toutes les catégories. Ceux qui bénéficient des effets de la surcote, par exemple, ne pourraient plus en profiter.

Se pose aussi la question des seniors non retraités : si l'on repousse l'âge de départ, on augmente la durée de leur période sans emploi ni retraite, avec à la clé un recul de leur niveau de vie (allocations chômage en baisse, RSA...).

Michaël Zemmour remarque aussi que les projections de niveau de vie se font à législation et comportement constants. Or, on ne peut faire l'hypothèse que personne n'adaptera son comportement. Il y a trois types d'adaptations possibles, selon lui : épargner davantage pour ajuster son niveau de vie, accepter un appauvrissement relatif sans changer de comportement et reculer son âge de départ. Mais l'expérience d'autres pays européens montre qu'il ne faut pas compter sur une adaptation complète de la part des retraités. L'Allemagne a fait décroître ses retraites publiques pour augmenter les retraites privées. Elle fait aujourd'hui face à un problème de sous-épargne des retraités, notamment des plus modestes.

Carole Bonnet, directrice de recherche à l'Institut national d'études démographiques (INED), a évoqué la thématique du

niveau de vie « adéquat »? Une question qui intègre le niveau des pensions, la fiscalité, les revenus du patrimoine et sur laquelle le ressenti des retraités est très inégal. Les locataires de leur logement ont un ressenti plus négatif sur leur niveau de vie que les propriétaires ou que les personnes de plus de 65 ans vivant en couple. Les travaux de la DREES (services de la statistique publique) montrent qu'en plus de celui des loyers, le coût des assurances et des complémentaires santé dont s'acquittent les retraités entre en ligne de compte dans leur ressenti négatif.

Les diverses situations des femmes à la loupe

En faisant un focus selon le sexe et l'état matrimonial, la chercheuse démontre que l'évolution du niveau de vie relatif ne serait pas la même pour tout le monde. À la retraite, le niveau de vie des femmes seules est inférieur à celui des femmes en couple. Avec la montée de l'activité féminine et donc l'augmentation des couples à double retraite, cette différence pourrait s'accroître. On sait aussi qu'il va se produire une baisse du taux de couverture des femmes par la réversion, du fait de la baisse de la nuptialité. Comme les dispositifs de réversion sont réservés aux personnes mariées, moins de femmes vont avoir droit à ce puissant rehausseur de pension.

Ces évolutions des trajectoires conjugales ont également un effet sur l'accumulation de la richesse, souligne Carole Bonnet. Quand on regarde les différentes situations matrimoniales, on s'aperçoit que les femmes divorcées de plus de 50 ans sont parmi les individus qui ont le patrimoine le plus faible en France.

Pierre-Yves Cusset, chargé de mission à France Stratégie, a quant à lui proposé un exercice de pensée consistant à se demander ce qu'on aurait dépensé en 2019 (dernier point de référence statistique) si, pour le même nombre de pensionnés, la pyramide des âges avait été celle attendue dans 20 ans.

En 2019, les dépenses de retraite en France s'élevaient à 340 milliards d'euros. En faisant les mêmes calculs avec la structure de population de 2040, on obtient 427 milliards. Soit 87 milliards de plus ou 3,6 points de PIB. Cette information, selon lui, donne le coût brut du vieillissement attendu en matière de retraite.

Gilles Lockhart

LES ÉCARTS DE PENSION FEMMES-HOMMES

	Femmes de plus de 65 ans	Hommes de plus de 65 ans	Écart en défaveur des femmes
Pension de retraite	1 272	1 674	-24%
Pension de droit direct	981	1600	-39%
Pension de réversion	256	23	ns
Majoration pour 3 enfants ou plus	36	51	-29%

(Montant moyen mensuel net en euros de la pension de retraite selon l'âge et le sexe en 2019)
Source : Drees, modèle ANCETRE 2019.

Fin 2019, 16,7 millions de retraités percevaient au moins une pension de droit direct. Parmi eux, 14,2 millions âgés de 65 ans ou plus (7,6 millions de femmes et 6,6 millions d'hommes). Ces retraités recevaient en moyenne 1 459 euros nets par mois : 1 674 pour les hommes et 1 272 pour les femmes, soit un écart de 24%. Le montant pour les femmes inclut, outre la pension de droit direct, la pension de réversion et la majoration de pension pour trois enfants ou plus.

Pour les femmes, le montant moyen de la pension de droit direct progresse au fil des générations avec leur participation accrue au marché du travail. Il atteint ainsi 1 126 euros nets pour les retraitées de 65 à 69 ans, contre 765 euros pour celles âgées de 85 ans ou plus. Cette différence s'explique par des carrières plus longues et des salaires plus élevés, mais aussi par des dispositifs comme l'assurance vieillesse des parents au foyer qui ont permis aux mères de valider des trimestres supplémentaires. Chez les hommes, les différences selon l'âge sont nettement moins marquées.