

La CFE-CGC, au cœur des débats sur la retraite



Présente dans toutes les négociations, active lors de tous les rendez-vous depuis 2003, la CFE-CGC conditionne l'allongement de la durée de cotisation, à la pose de garde-fous. Elle avance d'autres pistes complémentaires de réforme.

Rencontre avec Danièle Karniewicz, secrétaire nationale du pôle protection sociale de la CFE-CGC.

● **Encourager l'emploi des seniors, pour allonger la durée de cotisation des salariés, est-ce une condition essentielle pour sauver le système de retraite par répartition ?**

Danièle Karniewicz : Toutes les études ont montré que pour financer les retraites à l'horizon de 2050, il n'y a pas de miracle : il faudra forcément allonger la durée d'activité. C'est incontournable. Nous y sommes d'ailleurs favorables, à condition que ça ne laisse personne sur le bord du chemin. On ne peut pas ignorer celles et ceux qui n'ont pas d'emploi et qui n'atteindront jamais 41 annuités de cotisation. Il faut notamment trouver une solution pour que les années de chômage en fin de carrière ne pénalisent pas trop lourdement les calculs des pensions de retraite. En outre, il faut prévoir de laisser partir plus tôt les salariés qui ont occupé des emplois pénibles, lesquels ont un impact sur « l'espérance de vie en bonne santé ». Il s'agit donc de définir de façon rigoureuse quels sont ces emplois pénibles, sur des critères physiques ou liés aux rythmes décalés.

● **Que pensez-vous des dispositifs comme le cumul emploi-retraite ou les surcotes ?**

D. K. : À la CFE-CGC, nous sommes favorables à la surcote, à condition d'avoir d'abord consolidé le niveau des retraites,

Les dates clés de la retraite

● **1945**
naissance du régime général des retraites par répartition.

Son principe : la solidarité intergénérationnelle (les salariés en activité financent la retraite des générations antérieures).

● **1947**
naissance du régime de retraite complémentaire des cadres, l'Agirc.

Il s'agit du premier régime de retraite complémentaire obligatoire, national et interprofessionnel.

● **1961**
naissance du régime de retraite complémentaire des salariés, l'Arrco.

La retraite complémentaire obligatoire s'étend désormais aux salariés non-cadres du secteur privé.

pour ensuite permettre à ceux qui le veulent de travailler plus longtemps. La surcote est alors la bonne solution car le salarié reste dans son entreprise et y poursuit normalement sa carrière.

Le dispositif de cumul emploi-retraite est tout à fait différent : il passe par une sortie de l'entreprise puis par un retour du salarié sur le marché du travail dans des conditions qui peuvent être précaires. Certes, il y a un effet d'aubaine : vous prenez votre retraite, mais on vous permet de continuer à travailler. Mais il y a aussi des effets pervers : non seulement le cumul constitue un frein à l'augmentation du niveau des retraites, mais il y a aussi le risque que les entreprises embauchent à prix cassés des retraités qui bénéficient déjà d'un socle de retraite.

● **Quelles solutions préconisez-vous, en complément de l'allongement de la durée d'activité, pour financer les régimes de retraite ?**

D. K. : Nous pensons, à la CFE-CGC, qu'il faut augmenter les cotisations retraites pour assurer aux Français des niveaux de retraites suffisants : on ne veut plus que le niveau des pensions baisse et que des générations de personnes âgées se retrouvent dans la misère. En France, sur 11 millions de retraités, 4 millions touchent le minimum contributif, soit 600 euros par mois environ... Ce n'est pas acceptable ! Mieux vaut que les Français paient plus cher, dans le cadre du système public de retraite par répartition, plutôt que dans le cadre d'un système d'assurance privé. Pour permettre l'augmentation des cotisations retraite, nous pensons qu'il faut revoir globalement le financement de la Sécurité sociale pour dégager des marges de manœuvre.

● **Parmi les pistes à explorer pour augmenter le taux d'activité des seniors, est-ce qu'il n'y a pas aussi des efforts à faire en matière de formation ?**

D. K. : La formation tout au long de la vie est essentielle ; elle doit permettre des évolutions de carrières et des changements de postes qui rendent les seniors plus mobiles. La formation initiale ne suffit plus. C'est donc du ressort des accords d'entreprise d'aider les gens à rester en état d'adaptabilité et d'efficacité. Il y a beaucoup à faire au sein des entreprises pour améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines, mais on constate qu'elles ne le font pas.

● **Faudrait-il des mesures plus coercitives ?**

D. K. : Il faut surtout que les mesures coercitives coûtent cher. Pour l'instant, même si elles doivent payer une surcotisation, quand elles font sortir un senior de l'emploi, les entreprises font une affaire. Les taux ne sont pas dissuasifs. Par ailleurs, le gouvernement demande aujourd'hui aux entreprises de signer, d'ici 2009, des accords pour améliorer l'emploi des seniors, sans définir d'obligation de résultat. Les entreprises qui n'auront pas signé d'accord devront acquitter une surcotisation (environ égale à 1% de leur masse salariale), tandis que celles qui auront un accord ne paieront rien, quelles que soient les performances obtenues sur l'emploi des seniors. Il faut être plus ferme. Cependant, il faut aussi travailler sur l'incitatif et sur la notion de comportement social des entreprises, ce qui passe notamment par le fait de ne pas mettre les seniors à la porte ! C'est une évolution qui demande plus de temps, qui ne se fera pas en claquant les doigts ! ●

» Pour permettre l'augmentation des cotisations retraite, nous pensons qu'il faut revoir globalement le financement de la Sécurité sociale. »

● **1982**
abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans

● **1999**
création du Fonds de réserve pour les retraites (FRR).

● **2000**
création du Conseil d'orientation des retraites (COR).

● **2003**
loi sur la réforme du régime des retraites.

Elle institue un alignement progressif du régime des fonctionnaires sur celui des salariés du privé entre 2004 et 2008 et prévoit un nouvel allongement de la durée de cotisation pour l'ensemble des salariés

entre 2008 et 2012. Elle introduit un nouveau principe : la révision périodique des paramètres de la retraite en fonction de l'espérance de vie, de la situation de l'emploi et de l'état financier de l'assurance vieillesse.