

Rendez-vous 2008 sur les retraites : Les propositions de la CFE-CGC

Pérenniser la répartition comme fondement de notre système de retraite

Pour la CFE-CGC, il est vital de pérenniser les garanties offertes par la répartition. Il est de notre rôle de transmettre aux prochaines générations un système qui les conforte dans l'efficacité de la solidarité intergénérationnelle.

Les efforts à accomplir ne peuvent pas se faire sur le niveau des pensions : des ajustements ont déjà été largement accomplis dans ce sens.

La CFE-CGC pourrait s'inscrire dans une logique d'allongement de la durée de cotisation pour financer les retraites. Cela suppose deux pré requis incontournables : le maintien des seniors pour atteindre l'objectif de Lisbonne d'un taux d'emploi des seniors de 50 % en 2010 et la prise en compte de la pénibilité physique et mentale au travail.

Ce levier relatif à la durée d'activité n'est cependant pas recevable aujourd'hui dans la mesure où ces deux conditions sont loin d'être remplies.

1- Le maintien des seniors dans l'emploi : un moyen de consolidation de la répartition

Actuellement seuls 37,8 % des seniors de 55/64 ans occupent un emploi.

Plus spécifiquement dans l'encadrement, 4 personnes sur 10 occupent un emploi au moment du départ à la retraite et 6 sur 10 sont inactifs (soit au chômage, en préretraite, ou maladie etc.).

Pour que le système par répartition soit pleinement fiable et pérenne, il est absolument primordial pour la CFE-CGC de maintenir les seniors dans l'emploi dans de bonnes conditions.

En ce qui concerne les modalités, la CFE-CGC considère qu'il est indispensable :

- que les entreprises mettent réellement en œuvre la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 qui les oblige à ouvrir des négociations sur une « gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » afin d'aboutir à des accords effectifs,
- d'adapter les postes aux individus en réduisant les effets néfastes de la répétitivité, en créant de nouvelles fonctions dans lesquelles les ressources de l'expérience peuvent être pleinement employées, en valorisant les mutations internes.
- de limiter les dispositifs de départs anticipés à la charge de la collectivité.
- de mettre un terme au dispositif de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Par ailleurs, notre Confédération soutient le principe de développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), qui peut s'inscrire, pour partie, au sein des engagements de développement de l'emploi et des compétences.

En ce qui concerne le cumul emploi-retraite, la CFE-CGC estime qu'il convient d'améliorer le maintien dans l'emploi des seniors ou leur retour à l'emploi quand ils ont perdu leur travail avant d'envisager un éventuel assouplissement de l'existant.

La CFE-CGC est favorable à la liberté pour tout retraité de reprendre un emploi chez tout employeur avec des garde-fous pour éviter : tout effet d'aubaine pour l'employeur lui permettant d'embaucher à moindre coût,

: le refus de revaloriser les retraites au prétexte qu'il y aurait un revenu complémentaire

2- Une prise en compte effective de la pénibilité tant sur la prévention que sur la réparation

Le fait de traiter le phénomène de la pénibilité au travail permet aux salariés de rester plus longtemps en poste et par conséquent d'alimenter le régime de sécurité sociale par leurs cotisations. Corrélativement, le traitement de la pénibilité permet aux régimes de retraite de ne pas verser les pensions de manière anticipée et constitue ainsi un des moyens qui participe à l'équilibre de ces derniers.

Pour la CFE-CGC, il est nécessaire de prendre en compte toutes les pénibilités pour prévenir :

- les effets différés sur la santé
- les incapacités
- les problèmes de fin de vie active et de l'exclusion des travailleurs vieillissants.

Plus particulièrement, l'encadrement est très touché par le risque « stress », générateur de maladies cardio-vasculaires et psychiques, notamment sous l'effet de l'intensification du travail associé à la non reconnaissance des engagements et à la perte de sens. Aussi, il faut rechercher les causes de la pénibilité du travail dans ses conditions d'exercice pour mieux les prévenir ou les traiter. Les critères de risque ou les contraintes sont souvent multiples rendant ainsi difficile le repérage des causes de pénibilité. La recherche de ces causes sera d'autant plus ardue dans l'avenir que la carrière professionnelle se déroulera dans des entreprises distinctes et donnera lieu à l'exercice de différents métiers ou fonctions. D'où, la nécessité **pour la CFE-CGC, de mettre en place une traçabilité, un « curriculum laboris » tenu par la médecine du travail.**

Les propositions de la CFE-CGC visant à palier la pénibilité au travail sont les suivantes :

- **En priorité la prévention : elle doit s'assortir de mesures actives, prévisionnelles et de sanctions pour non-réalisation.** La prévention passe par l'amélioration de l'organisation, des conditions de travail physiques mais aussi psychologiques (ergonomie, reconnaissance, valorisation du travail,...). Il est nécessaire de redonner du sens au travail, d'avoir de la considération pour les salariés, de motiver les personnes en leur proposant des bilans de compétence, des formations et de tenir compte de l'avis des salariés en tant qu'acteurs de leurs conditions de travail.

Cette prévention sera d'autant plus efficace que le cursus professionnel sera tracé et connu (« curriculum laboris » tenu par la médecine du travail). De plus, cette amélioration, doit faire l'objet d'une approche particulière dans les PME, voire les TPE, pour lesquelles les besoins sont importants et les moyens limités.

Pour la CFE-CGC, la médecine du travail doit être associée à cette question de la pénibilité, en matière de prévention de l'usure professionnelle, mais également pour l'aide au traitement des salariés devant relever des départs anticipés. Une réflexion doit être menée afin que les préconisations des médecins du travail soient suivies d'effet.

- **L'obligation de reclassement** : elle doit aller de pair avec la formation professionnelle tout au long de la vie, l'aménagement du poste de travail, l'alternance des rythmes, la mobilité fonctionnelle, etc. L'identification des compétences transposables permet, aussi, d'envisager des reconversions.

- **Un renforcement du contrôle des inspecteurs du travail et la pénalisation des entreprises** qui ne font aucun effort en matière de prévention.
- **La mise en place d'un observatoire de la pénibilité** pour chaque branche professionnelle.
- **La reconnaissance du stress comme une maladie professionnelle** afin que son coût ne se reporte pas ultérieurement sur les régimes de retraite via la mise en place de cessations anticipées de travail ou d'autres dispositifs destinés à compenser le stress subi au travail. Cela doit passer par l'inscription du stress sur la liste des maladies professionnelles ce qui obligera les entreprises à en assumer le coût financier.

Renforcer le caractère contributif de la retraite

L'urgence est de restaurer la confiance des jeunes générations dans notre système par répartition. Cela impose de renforcer le lien entre carrière professionnelle et niveau de pension et d'afficher un objectif cohérent de taux de remplacement.

En effet l'un des objectifs essentiels du système de retraite est la garantie pour le retraité d'avoir un niveau de vie qui soit corrélé aux cotisations qu'il a versées au cours de sa carrière professionnelle.

C'est pourquoi, le taux de remplacement doit traduire pour **tous les assurés** la contributivité du régime. Il est donc nécessaire de stopper la détérioration du niveau des pensions servies par le système de base.

La prise en compte des 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures et l'actualisation des salaires portés au compte en fonction de l'évolution des prix et non plus en suivant la progression des salaires moyens conduisent à réduire le montant des retraites.

Pour en stabiliser le montant, la logique voudrait que l'on applique une indexation intermédiaire entre l'évolution des salaires moyens et celle des prix.

Pour la CFE-CGC la consolidation du lien contributif avec la retraite doit être mise au service de la crédibilité de notre système par répartition. Il est donc indispensable que celui-ci puisse afficher un objectif cohérent de taux de remplacement à moyen terme.

Rechercher l'équilibre financier

Pour sauvegarder notre système de retraite par répartition, des efforts seront nécessaires et devront être répartis entre les générations.

En ce qui concerne la revalorisation des petites retraites, la CFE-CGC tient à réaffirmer que l'encadrement finance déjà largement la solidarité et considère à ce titre que la revalorisation aussi justifiée soit elle ne doit pas se faire par des ajustements entre les cotisants.

Mais au-delà du seul financement de la retraite, il devient primordial de revoir complètement celui de la protection sociale dans son ensemble du fait de l'interdépendance des différents risques.

Pour la CFE-CGC, une réforme de fond du financement de la protection sociale est nécessaire afin de sauvegarder les équilibres des régimes et répartir au mieux les efforts entre les générations. Celle-ci devra non seulement mettre en cohérence les modalités de financement de chacun des risques avec la logique sur laquelle ils reposent, mais encore faire face aux nouveaux risques émergents qui ne sont pas encore pris en charge, tels que le risque dépendance.

Une piste à explorer pourrait consister en un repositionnement du financement de la solidarité, reposant sur l'ensemble de la société (exemple : l'impôt, etc.), ce qui permettrait ainsi aux cotisations sociales d'être totalement dédiées à l'aspect contributif.

C'est dans cet esprit que la CFE-CGC se prononce en faveur de la création d'une cotisation sociale sur la consommation. Rappelons que cette cotisation serait assise sur la consommation et qu'elle consiste à compenser la suppression de tout ou partie des cotisations maladie employeurs et éventuellement à accroître les ressources.

Autres propositions

- Il faut réaffirmer la possibilité de rachat des années d'études

Pour la CFE-CGC, il faut réaffirmer l'importance du rachat des années d'études. Cela nécessite que les populations concernées soient mieux informées sur les modalités et les coûts engendrés.

- Pour les bénéficiaires des minima sociaux

Les personnes qui n'ont pas ou peu acquitté de cotisations de retraite, doivent continuer à percevoir des **minima sociaux qui sont par essence de nature redistributive** tels que le minimum vieillesse, financé par le Fonds de solidarité vieillesse. Ces prestations ne sont ni contributives ni proportionnelles aux cotisations acquittées. Elle servent de « filet de sécurité » pour ceux qui n'ont jamais travaillé ou qui sont restés durablement éloignés de l'activité professionnelle. **Ces droits obéissent à une toute autre logique, celle de la solidarité. A ce titre, ils sont pris en charge par le budget de l'État et doivent le rester.**

- La nécessité du maintien des pensions de réversion

Les pensions de réversion permettent de compenser les revenus des femmes qui, malgré une activité de plus en plus fréquente, ont souvent des pensions minorées compte tenu de carrières incomplètes et de l'importance du travail à temps partiel souvent subi. **La CFE-CGC est favorable à un relèvement du taux de la pension de réversion à condition de prévoir des ressources supplémentaires qui viendraient compenser cette hausse.**

Par ailleurs, elle demande à remettre une condition d'âge à 50 ans.

Avant cet âge, il est vraisemblable que les personnes concernées retrouveront une activité d'autant plus que les pensions sont très faibles.

- Un abondement pérenne du Fonds de réserves des retraites (FRR)

La CFE-CGC déplore qu'aucun versement propre n'abonde le FRR, alors qu'il faudra faire face en 2020 aux charges croissantes du régime. Depuis plusieurs années, notre Confédération réclame que ce fonds soit alimenté de façon pérenne pour aboutir à des réserves relativement conséquentes.