



« Echos des Retraites » - N°6

**Espace revendicatif – Pôle Travail Santé Protection sociale -
Activité retraite**

Le 8 mars 2019

Cher-e-s Camarades,

Vous trouverez, ci-joint, l’Echo des Retraites N°6 suite aux 2 bilatérales avec le Haut-commissaire à la réforme de la retraite, les 8 février et 20 février 2019.

Notre prochaine rencontre, le 20 mars sur le thème : « la gouvernance et architecture institutionnelle (I).

Catherine Perret

Membre du Bureau Confédéral

RETRAITES

Compte-rendu de la bilatérale entre la CGT et le HCRR (haut-commissariat aux retraites) du 8 février 2019 sur la pénibilité dans le privé (C2P) et les départs anticipés pour invalidité

La délégation CGT a marqué son fort désaccord avec la logique même de la présentation du sujet par le Haut-commissariat. Celui-ci n'a abordé que la façon dont l'actuel compte personnel de prévention, le C2P, peut être transcrit dans une retraite à points.

Le Haut-commissariat nous a indiqué qu'aucune ouverture concernant la pénibilité n'était envisagée par l'actuel gouvernement, et que son mandat se limitait donc à la transcription des dispositifs existants. La position de la CGT est exactement l'inverse.

L'orientation permanente de la CGT depuis la réforme de 2003 est de poser la question de la pénibilité de façon transversale à l'ensemble du monde du travail. Depuis 2003 l'ensemble des gouvernements s'acharnent à ne pas répondre à cette question dans toute sa dimension, prévention pendant la vie active et réparation par un départ anticipé 5 ans avant l'âge d'ouverture des droits, pour les salariés qui ont été exposés.

La réforme 2003 a renvoyé à une négociation qui a été sabotée par le Medef, après que la CFDT ait négocié en une nuit le dispositif des carrières longues en lieu et place d'un dispositif pénibilité. La réforme 2010 a renvoyé le traitement de la pénibilité à une très faible possibilité de départ anticipé après que les dégâts du travail aient abouti à une invalidité.

La réforme 2014 a créé le compte personnel de prévention de la pénibilité, sans aucun effet rétroactif, sur des critères restreints et des seuils élevés qui excluent la plupart des salariés, pour un départ au mieux anticipé de deux ans, et sans prise en compte des salariés ayant déjà été exposés. Dès son arrivée au pouvoir Macron l'a transformé en compte personnel de prévention, sur encore moins de critères. La CGT défend des référentiels « métiers » pour la prise en compte de la pénibilité, mieux adaptés aux conditions réelles de travail que des critères transversaux dotés de seuils très élevés.

Le résultat est que la pénibilité n'est toujours pas réellement prise en compte, et que la simple transcription du C2P dans un régime à point aurait pour résultat de laisser cette question sans véritable réponse.

Les dispositifs existants apportant une réponse partielle à la pénibilité du travail auront cessé de produire leurs effets dans 10 ans. Les départs en carrière longue concernent aujourd'hui près d'un salarié sur cinq, mais très peu de salariés dans 10 ans. Du côté des fonctionnaires, les départs anticipés dits « en catégorie active » se font de plus en plus proche de l'âge de 60 ans pour de nombreuses catégories, et cette élévation de l'âge de départ s'aggrave d'année en année.

Ne rien faire, comme le propose le gouvernement, c'est préparer une situation où la seule réponse à la pénibilité sera le C2P, alors qu'il répond très insuffisamment et très partiellement à la pénibilité réellement subie.

De plus, on voit maintenant de plus en plus clairement que le système de retraite par points que le gouvernement veut mettre en place revient à un taux de remplacement du salaire par la pension à 62 ans d'environ la moitié du salaire antérieur au départ. Seule une prolongation d'activité avec un système de surcote entre 62 et 67 ans permettrait d'améliorer ce niveau de près du tiers, pour partir avec une retraite à peu près décente uniquement à 65-67 ans.

Une telle mécanique déstabiliserait tous les dispositifs de départ anticipé, puisque la prolongation d'activité serait quasiment obligatoire. La CGT a donc très clairement manifesté son désaccord, sa volonté de voir ouvrir la question de la pénibilité dans toute sa dimension par le gouvernement, et son opposition aux projets actuels du gouvernement.

Compte-rendu de la bilatérale du 20 février 2019

Vers un système qui ne dit pas son nom !

Le Haut-commissariat à la réforme des retraites (HCRR) dresse le constat d'un retour à l'équilibre programmé du système de retraites actuel sous l'effet des précédentes réformes paramétriques. Le prix de ce retour est un recul de l'âge effectif de départ en retraite à 64 ans à compter de 2040 (selon les données du COR) sans avoir besoin d'augmenter l'âge légal : le HCRR reconnaît que le paramètre de l'âge légal génère des effets moins forts sur l'équilibre financier que celui de l'augmentation de la durée d'assurance, même si ceux-ci se voient plus rapidement.

La délégation CGT, si elle partage le constat en dénonce la logique qui résulte des choix opérés de ne pas augmenter les recettes du système de retraite, et que ce retour à l'équilibre se fait au détriment des travailleurs.

Fort de son constat, le HCRR pose la question de revenir sur l'indexation des pensions sur l'inflation : 30 ans après avoir mis en place celle-ci, ses effets se font ressentir par la dégradation des niveaux de pensions servies.

Il écarte a priori l'idée d'une indexation sur la masse salariale, car celle-ci serait dépendante de la taille de population en emploi (chômage, solde migratoire, taux de natalité...). Il préconise donc une indexation sur le salaire moyen par tête (SMPT) qui neutraliserait les effets de volume. Toutefois, il soulève une difficulté liée à ce changement au regard de l'équité intergénérationnelle (les droits seraient revalorisés différemment selon la période d'acquisition).

La transition d'une indexation sur l'inflation vers une indexation sur le SMPT nécessitera pour le HCRR une période de transition plus ou moins longue (il estime son coût à 20 Mds d'euros). Il envisage un système de conversion progressive « en sifflet » (la première année la revalorisation dépendrait à 90% de l'inflation et à 10% des salaires, puis 80% et 20% et ainsi de suite dans le cas d'une période transitoire de 10 ans), qu'il présente comme plus favorable pour les salariés, sur une durée estimée de 10 à 20 ans. Cette durée pourrait être revue par les responsables en gouvernance en cas de modification des équilibres financiers.

Il dissocie la revalorisation des droits constitués de celle du montant des pensions au nom de la « neutralité actuarielle » du système (égalisation de la somme des cotisations et des pensions versées sur le cycle de vie en retraite) : pour lui, plus l'indexation des pensions est élevée, plus le taux de remplacement doit être réduit...

Les droits acquis devant refléter la réalité de la vie active seraient ainsi revalorisés en fonction du SMPT, tandis que le montant de la pension serait revalorisé sur la base d'une partie seulement de ce SMPT (SMPT-X). Pour le HCRR, le SMPT-X, permettrait d'améliorer le taux de remplacement ce qui favoriserait les personnes ayant une espérance de vie en retraite plus courte...

Le coefficient de correction pourrait d'ailleurs s'adapter au gré des évolutions économiques, et être plus ou moins proche du niveau de l'inflation. C'est d'ailleurs ce qu'il se passe en Suède, où la revalorisation se fait sur la base du SMPT-X avec X= 1,6%), le coefficient minorant ramenant dans les faits cette revalorisation au niveau de l'inflation...

La CGT lui a fortement indiqué que pour nous, la revalorisation doit se faire sur le salaire moyen, et ce aussi bien pour les droits constitués que pour le niveau des pensions servies. Sans cela, la solidarité intergénérationnelle est mise à mal.

Nous lui avons indiqué que nous ne pouvions pas partager la logique d'ensemble mise à l'œuvre dans son projet. S'agissant d'un système de retraites à rendement défini dans lequel la hausse de cotisations est par principe écartée, les évolutions économiques ou démographiques nécessitent alors un arbitrage entre baisser le niveau de pension ou faire reculer l'âge de départ effectif en retraite. Or, pour la CGT aucune de ces deux solutions n'est envisageable.

Dans les outils de pilotage et de gouvernance, le HCRR pose également la question **des réserves dans le système universel**. L'enjeu posé est de savoir si elles sont destinées à alimenter un fond de roulement, ou à faire de la répartition provisionnée par des placements financiers aboutissant à faire dépendre le rendement du système des cours de la bourse.

Cependant, il ne répond pas quand on lui demande comment constituer le pot commun de son système universel, et donc quel devenir des réserves actuelles des différents régimes de retraites (qui n'avaient pas tous des réserves de même ampleur, car ils ne leur donnaient pas les mêmes finalités).

Surtout, le HCRR ment sur le pilotage du système. Le Haut-Commissaire prétend écarter l'idée d'instaurer une « règle d'or » imposant automatiquement le retour à l'équilibre financier en cas de variations économiques, mais il introduit des critères de pilotage qui aboutiront au même résultat.

En cas de déficit conjoncturel, celui-ci serait amorti par les réserves qu'il faudrait reconstituer en douceur. Tant que ce déficit reste « maîtrisé » les mécanismes d'ajustements se feraient de façon quasi-automatique.

Son avis est de laisser la gouvernance du système en responsabilité, et donc de ne pas imposer de solution prédéterminée en cas de dégradation financière. Cette gouvernance aurait à respecter une trajectoire déterminée par les objectifs introduits dans la loi. Ils seront la reprise de ceux fixés dans la loi du 20 janvier 2014, en y ajoutant éventuellement de nouveaux indicateurs.

La délégation CGT a dénoncé le fait que ces paramètres imposés conduiront à la même finalité. Pas de règle d'or donc, mais une règle d'airain, sur la même logique que le serpent monétaire...

L'analyse de la délégation est que la philosophie générale du dispositif s'oriente bien vers un système de retraites à rendement défini, dont les contours seraient approchants de ceux à l'œuvre en Suède ou en Allemagne. Malgré les dénégations du HCRR, on s'oriente vers un système de comptes notionnels qui ne dirait pas son nom.