

Table ronde tripartite de l'OIT sur les pensions de retraites

Contribution de la CFDT (France) – novembre 2020

1. Réalisation des principes de l'OIT

1- Réalisation progressive de la couverture universelle – Oui, mais demeure le problème de la pénalisation des carrières incomplètes (en particuliers les femmes), des formes particulières d'emploi et des travailleurs qui en raison de leurs différents emplois ont cotisé à différents régimes obligatoires de retraite (les « poly pensionnés »)

2- Solidarité sociale et financement collectif – La solidarité et le financement collectif sont assurés. Seulement, ils restent mal régulés (déficit récurrents, difficulté à piloter les niveaux de vie respectifs des actifs et retraités) et l'équité de la redistribution opérée n'est pas assurée (taux de remplacement différents)

3- Droit à des prestations adéquates et prévisibles – La prévisibilité des pensions est assez bien assurée dès lors qu'on n'est pas dans forme particulière d'emploi ou une carrière incomplète ou dans un parcours professionnel trop atypique. Les pensions ne baissent jamais. Cela dit, le taux de revalorisation des pensions est imprévisible parce qu'il sert à piloter l'équilibre financier du système, un équilibre par ailleurs très sensible aux aléas de la croissance.

4- Responsabilité générale et principale de l'État – L'engagement de l'État est réel, il assure de fait la régulation du système et la viabilité financière de beaucoup de régimes. Mais le pilotage est extrêmement opaque, pour les citoyens, les médias et même pour les acteurs du système de retraite. Celui-ci est trop complexe du fait de la diversité et l'hétérogénéité des régimes et des mécanismes mis en œuvre.

5- Non-discrimination, égalité des sexes, prise en compte des besoins spécifiques – Il n'y a pas de discrimination intrinsèque au système. Toutefois, les taux de rendements différents du système pénalisent de fait certaines populations elles-mêmes pénalisées sur le marché du travail. Par ailleurs, les femmes sont moins bien servies que les hommes en matière de retraite ce qui révèle que le système ne corrige pas toutes les inégalités de genre au travail et que certains dispositifs sont même anti redistributif (les bonifications pour enfants profitent paradoxalement aux hommes).

6- Viabilité financière, budgétaire et économique – Avant la crise du Covid, le système était fondamentalement viable sur la longue durée, les déficits, quand ils existaient, étaient d'ampleur très limitée. La dynamique démographique de long terme est saine, les mesures déjà prises permettent de passer le baby boom avec une perspective d'équilibre structurel à long terme. Cependant, la crise Covid a fait baissé drastiquement les cotisations et créé un déficit exceptionnel qu'il faudra financer de façon exceptionnelle (il ne pourra pas et ne devra pas être intégralement compensé par des économies futures sur le système. Cette crise va par ailleurs laisser une cicatrice de longue durée sur la situation financière du système dans la mesure où le sentier de croissance est durablement affecté. Il va donc falloir rediscuter globalement des paramètres du système (à noter que ce déficit structurel nouveau est *a priori* d'une ampleur raisonnable, de l'ordre de 0,2 point de PIB). Enfin, le système français est très sensible aux choix de recrutement et de politique salariale de la sphère publique : quand celles-ci se déforment, cela affecte le solde global du système. Cette fragilité intrinsèque doit être prise en compte.

7- Gestion et administration transparentes – Le principal problème vient de la multiplicité des régimes et de leurs interactions qui rend le système illisible pour tout le monde et surtout très délicat à piloter, même pour les experts !

8- Participation des partenaires sociaux et consultations avec les autres parties prenantes – La place des partenaires sociaux est très variable d'un régime à l'autre. Le plus important en volume financier (la Caisse nationale d'assurance vieillesse) est faussement paritaire et en fait piloté très directement par l'État. Le second (l'Agirc-Arrco) est piloté intégralement par les partenaires sociaux, même s'il s'appuie sur l'État pour rendre obligatoire ses décisions. L'État a tendance à vouloir tout piloter seul, alors qu'il a un gros besoin des partenaires sociaux à la fois pour améliorer la légitimité et la qualité du pilotage, et même pour le rendre plus juste et plus accepté par les citoyens et les citoyennes.

9- Révision périodique des pensions pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et du niveau général des gains – En pratique, les pensions en France ne baissent jamais en termes nominal. La revalorisation des pensions est faite annuellement, en principe sur la base de l'inflation (maintien du pouvoir d'achat). Cependant, la revalorisation des pensions est fréquemment ralentie par rapport à l'inflation pour principalement pour piloter l'équilibre d'un système très sensible aux aléas de croissance

Table ronde tripartite de l'OIT sur les pensions de retraites

Contribution de la CFDT (France) – novembre 2020

(solde très procycliques). De ce fait, la capacité à garantir un taux de revalorisation et même faire participer les retraités aux fruits de la croissance est faible. Difficulté aussi à moduler la revalorisation des pensions en tenant compte de la justice sociale.

2. Evaluation globale du système de pension en France

Le système français de retraites, qui a joué un rôle important dans la constitution de notre modèle social, n'est **plus complètement adapté au monde d'aujourd'hui**. Il s'est bâti selon une logique de métiers et de secteurs comme contrepartie à des conditions de travail ou à une pénibilité reconnue au travail. Aujourd'hui, la pénibilité a évolué, les métiers ont changé, les salariés passent plus facilement d'un secteur d'activité à un autre. Tout cela entraîne des difficultés au moment du départ à la retraite, avec **une multiplicité de règles selon les statuts et plusieurs pensions versées** (« poly pensionnés »). De fait, la **diversité des règles** et leur **méconnaissance partielle** créent un sentiment d'injustice. Le chômage, est devenu un « aléa de carrière » de plus en plus fréquent, ce qui a des conséquences sur les droits à la retraite : **la carrière est plus rarement linéaire et croissante et les interruptions de carrières ne sont plus rares**, donc il est - et sera davantage - plus compliqué d'accumuler les droits nécessaires pour partir à l'âge minimum légal. Par ailleurs, **les jeunes entrent de plus en plus tard sur le marché du travail et dans des conditions d'emploi dégradées, ce qui est mal compensé par le système de retraite**.

3. Que faire pour renforcer le système de pension ?

Quatre objectifs à atteindre :

1- Faire le choix de systèmes de pension essentiellement par répartition, systèmes plus solide et plus solidaire que la capitalisation individuelle. Celle-ci doit être cantonnée à une part accessoire du financement de la retraite.

2- Construire un système universel et collectif, c'est-à-dire un système qui couvrent tous les actifs, et au sein duquel ceux-ci sont solidaires dans la construction de leur droit à la retraite. Il faut éviter les pertes de droits à la retraite en cas de changement de secteur économique ou de forme d'emploi.

3- Lutter contre les discriminations, et tout particulièrement les inégalités entre femmes et hommes. Si le système de retraite n'a pas vocation à corriger après coup toutes les inégalités qui se sont créées dans la vie active, il ne peut être indifférent aux inégalités dont les femmes ont été, et sont encore souvent victimes sur le marché du travail et dans l'entreprise.

4- Associer les travailleurs et leurs représentants au pilotage du système de retraite. La retraite est un droit construit par les travailleurs, avec les contributions des travailleurs, et qui assure une solidarité entre les différentes générations de travailleurs : le système de retraite ne peut pas être géré sans l'avis des travailleurs.

Trois axes de progrès social à assurer :

1- Renforcer le droit à une retraite décente. Des dispositifs non contributifs doivent protéger les personnes âgées contre la pauvreté, mais les mécanismes contributifs doivent aussi assurer une pension minimale décente. Une carrière complète doit donner droit à une retraite égale au salaire minimum.

2- Améliorer l'équité des droits à la retraite. Le système de retraite redistribue la richesse entre les générations, mais aussi entre les catégories de travailleurs. Il faut améliorer la justice de cette redistribution, notamment envers les travailleurs exposés aux conditions de travail et d'emploi les plus difficiles.

3- Face au vieillissement, garantir aux travailleurs la possibilité de se maintenir en emploi. Les systèmes de retraite sont confrontés au vieillissement des populations, et donc à la nécessité de reculer l'âge de la retraite. Tous les travailleurs n'ont pas la même possibilité de se maintenir en emploi, et surtout dans une forme d'emploi décent. C'est aussi de la responsabilité des employeurs et des gouvernements de permettre à tous les travailleurs d'avoir accès à un emploi décent même à un âge avancé. Plus globalement, les systèmes de retraites doivent développer les possibilités de choix pour que les travailleurs maîtrisent leur passage à la retraite (développer en particulier les possibilités de passage progressif à la retraite).