



## Analyse de l'avant projet de loi retraite 2010

La CFE-CGC veut préserver un système de retraite par répartition qui garantisse un **niveau de vie en retraite décent et corrélé aux cotisations versées** en cours de carrière professionnelle à tout salarié du privé ayant une carrière complète.

➤ L'exigence de notre Confédération est d'instaurer un « **bouclier retraite individuel** » qui protégerait chaque personne relevant du secteur privé, avec un taux de remplacement minimum c'est-à-dire **un seuil de pension en dessous duquel il n'est pas possible de descendre et qui s'exprimerait en pourcentage des salaires d'activité**. La CFE-CGC demande à être entendue.

➤ La CFE-CGC s'interroge sur les effets du report de 65 à 67 ans de l'âge pivot qui permet de liquider sa retraite sans abattement même si la carrière est incomplète, qui est de nature à pénaliser notamment les femmes, les chômeurs, les carrières accidentées, et les jeunes entrés tardivement sur le marché du travail.

➤ Concernant la mise en place d'un dispositif de prévention et de compensation de la pénibilité (Fiche 5), la CFE-CGC salue la mise en place effective du dispositif de traçabilité (le carnet de santé individuel du salarié) qui associe les services de santé au travail et qui concrétise notre proposition de « curriculum laboris ».

Dans le cadre de la prévention et de la compensation, la CFE-CGC tient à rappeler que la pénibilité n'est pas seulement physique mais qu'elle peut également être mentale. **La prévention de la pénibilité du travail passe donc par l'amélioration de l'organisation et des conditions de travail non seulement physique mais encore psychique.**

➤ S'agissant des recettes, (Fiche 6 et Fiche 16), les 4,6 milliards d'euros supplémentaires affectés à la retraite sont largement insuffisants au regard des enjeux et n'équilibrent pas les régimes de retraites à l'horizon 2020. En effet, il est plus qu'improbable que le basculement UNEDIC soit réalisable en l'absence d'une amélioration notable du marché du travail à l'horizon 2015, ce qui est loin d'être acquis.

Quant à la mesure relative au gel de l'effort financier de l'Etat au financement du régime de retraite des fonctionnaires, la CFE-CGC, s'interroge sur les moyens utilisés pour atteindre cet objectif ?

La CFE-CGC demande de compléter les recettes par :

**1. la suppression des exonérations de cotisations de charges patronales**  
(actuellement plus de 30 milliards d'euros par an)

**2. la mise en place d'une TVA sociale affectée** au financement des éléments de solidarité de la retraite tels que le minimum vieillesse, la validation des périodes de chômage, de maladie, etc. (1 point de TVA à 19,6 % rapporte 6,3 milliards d'euros)

Autres possibilités :

- L'augmentation des cotisations de l'assurance vieillesse (1 point de cotisation vieillesse plafonnée rapporte plus de 4 milliards d'euros).
- Une augmentation du taux de la CSG (1 point de CSG généralisée rapporte 11 milliards d'euros).

• Enfin, la CFE-CGC exige l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière. Cela répondrait à une exigence d'équité durant la carrière professionnelle et à la retraite, et apporterait des ressources supplémentaires aux régimes de retraites par des montants de cotisations accrûs.  
La politique salariale doit également être dynamisée.

➤ S'agissant de l'emploi des seniors (Fiche 13), l'avant projet de loi se borne à proposer deux mesures, la première relative à un dispositif d'aide à l'embauche pour les demandeurs d'emploi de plus de 55 ans et la seconde relative au renforcement des aides apportées par les fonds de la formation professionnelle au développement du tutorat en entreprise.

La CFE-CGC, estime que l'augmentation de l'emploi des seniors doit nécessairement passer outre l'amélioration des conditions de travail, par de véritables déroulements de carrières et un accès à la formation quel que soit l'âge. Quant à la seconde mesure, notre Confédération s'interroge sur le risque que l'emploi des seniors soit en partie financé par les OPCA, sous couvert de tutorat, alors que ces sommes devraient être dédiées à la formation des seniors. De plus le tutorat ne doit être qu'une piste parmi d'autres et ne peut être la solution applicable à chaque senior.

➤ Enfin pour la CFE-CGC, dans le contexte de la loi Fillon d'août 2003 **toute référence à une durée d'assurance (41,5 ans en 2020) doit nécessairement se traduire par la prise en compte systématique des années d'études et de stages pour les droits à retraite.**