

REDONNER DE L'AVENIR AU SYSTEME DE RETRAITES PAR DES EFFORTS PARTAGES

La France, comme de nombreux pays européens, fait face à un vieillissement de sa population. Le rapport entre le nombre de cotisants et de retraités diminue. Du fait, de l'augmentation de l'espérance de vie d'une part, et de la baisse de la natalité d'autre part, le nombre de retraités augmente plus rapidement que celui des actifs, entraînant un déséquilibre financier susceptible de remettre en cause l'existence-même de notre système de retraite. Parallèlement, la part du PIB consacrée au financement des retraites augmente. Elle est aujourd'hui de 14% contre 11% en moyenne en Europe.

Ces dernières années, plusieurs réformes dites paramétriques, ont été adoptées. Toutes ont eu pour conséquence, soit de modifier l'âge de départ en retraite, soit d'allonger la durée de cotisations nécessaire pour partir, soit d'augmenter les cotisations, soit de diminuer le niveau des pensions. Et, bien souvent, elles ont « panaché » entre ces différents curseurs.

Mais aucune de ces réformes n'a permis d'équilibrer durablement les comptes.

Alors qu'aujourd'hui la France compte 1,7 actif pour un retraité, la CPME souhaite redonner de l'avenir à notre régime de retraite notamment en adjoignant au système par répartition, une dose de capitalisation individuelle obligatoire gérée collectivement par les partenaires sociaux.

Mais sauver notre système de retraite, car c'est bien de cela dont il s'agit, exige des efforts partagés entre actifs et retraités. Le temps des mesurette est révolu, celui de la refondation est venu. Nous le devons aux générations qui nous succèdent.

Bâtir une gouvernance paritaire

Les mesures que nous proposons s'inscrivent dans une logique de reprise en main du régime du privé par les partenaires sociaux. Il est temps de sortir ce sujet des débats politiques et d'en faire un sujet géré par les partenaires sociaux, avec l'obligation de respecter une règle d'or interdisant tout déficit, et ainsi sortir des débats stériles autour de postures politiques.

Dans ce cadre-là, et si l'État est prêt à nous confier, partenaires sociaux, la gouvernance du régime de retraites du secteur privé, nous pourrions travailler à rendre le système plus durable, plus équitable et plus juste.

RENDRE LE SYSTEME DE RETRAITES PLUS DURABLE

Par la mise en place additionnelle d'une épargne populaire pour tous

Notre système actuel de retraite du secteur privé fonctionne avec un régime de base, un régime complémentaire AGIRC-ARRCO et de très nombreux régimes spéciaux. Le régime de base est un dispositif « par répartition » dans lequel les cotisations payées par les actifs servent à payer les pensions des retraités. Ce régime, basé sur une forme de solidarité, présente l'avantage de garantir un lissage en cas d'accidents de carrière. Il n'est en revanche, pas viable financièrement, en raison de l'évolution démographique actuelle. Imaginer qu'un actif puisse, par ses seules cotisations, supporter financièrement un retraité n'est tout simplement pas possible.

C'est pourquoi, et pour garantir le maintien du niveau des pensions, il n'est d'autre choix que de s'extraire du piège démographique en permettant à chacun de cotiser pour sa propre retraite. Seul **l'ajout d'un étage supplémentaire de capitalisation individuelle obligatoire permettra, durablement, de stabiliser financièrement le régime** en garantissant ainsi aux jeunes générations la perspective d'une retraite réellement financée.

A cet égard, il est intéressant de souligner que les salariés de la fonction publique bénéficient à travers la « Retraite additionnelle de la fonction publique » (RAFP), d'une épargne individuelle obligatoire, forme de capitalisation, gérée paritaires, notamment par la CGT, CFDT, FO, CFE-CGC....

Aussi, **la CPME propose, sur le même modèle, la mise en place d'une « Retraite additionnelle des salariés du privé » (RASP), gérée par les partenaires sociaux** comme l'AGIRC-ARRCO.

Une épargne financée par du salaire différé

Le taux de cotisation retraite avoisine aujourd'hui les 28% du salaire brut. Augmenter les cotisations salariales n'est donc pas envisageable, pas plus qu'augmenter les cotisations patronales, ce qui viendrait davantage encore accentuer l'écart entre le salaire net et le coût salarial, au détriment de la compétitivité des entreprises et du pouvoir d'achat des salariés.

Rentrer à nouveau dans une logique de jours de solidarité n'est pas non plus souhaitable dans la mesure où cela revient, d'une certaine manière, à dévaloriser le travail.

La CPME propose de financer cette épargne obligatoire, destinée à sa propre retraite par du salaire différé.

Une première solution consiste à ce que chaque salarié se voit dans l'obligation de consacrer trois jours de travail dans l'année (jours fériés ou, le cas échéant, congé payé excédentaire ou RTT) au financement de sa propre retraite. Augmenter le nombre de jours travaillés lui permettra ainsi d'autofinancer les cotisations retraites capitalisées. L'intégralité du gain sera recyclée en salaire net capitalisé.

Une autre hypothèse consiste à augmenter le temps de travail d'une heure par semaine, permettant ainsi non seulement d'autofinancer des cotisations retraites capitalisées à hauteur de 2% du salaire brut annuel, mais aussi de consacrer le gain supplémentaire en augmentation du salaire net de 2,3%. Cette solution présente l'avantage de ne pas entraîner

de bouleversement ni dans l'organisation de l'entreprise ni dans celle des salariés qui y travaillent. Sans impact sur le financement de la protection sociale, elle est neutre pour la compétitivité des entreprises mais génère un gain de pouvoir d'achat immédiat.

Il va de soi que la mesure choisie devra également s'appliquer au secteur public.

RENDRE LE SYSTEME DE RETRAITE PLUS EQUITABLE

En adoptant un changement de méthode sur l'âge de départ

La réforme des retraites adoptée en 2023 continue à faire débat, notamment sur la question de l'âge minimal de départ en retraite fixé à 64 ans, à partir de la génération née en 1968. La mise en place d'un dispositif de retraite additionnelle des salariés du privé permettrait de sortir de la stricte logique de la répartition en adoptant un changement de méthode.

Aussi **la CPME**, sous réserve de la mise en place de ce dispositif, **propose d'indexer l'âge de départ en retraite sur l'évolution de l'espérance de vie**. La variation, automatique, se ferait tous les 3 ans. Le fait de s'appuyer sur des chiffres incontestables et sur une règle claire prenant en compte la réalité permettrait de s'éviter des débats sans fin.

En distinguant les métiers exposés à l'usure professionnelle et les autres

Nul ne le conteste, certains métiers sont plus exposés à l'usure professionnelle que d'autres. Pour ces métiers, il convient d'accentuer les efforts de prévention, d'anticiper les changements de poste possibles et de mettre en place un suivi permettant de **mieux prendre en compte l'état de santé réel du salarié**. En parallèle, une réflexion doit être menée sur le fait que, dans l'état actuel des règles applicables, **près de 30% d'une génération peut bénéficier d'un départ anticipé, sans avoir, pour nombre de ceux qui en bénéficient, occupé des postes considérés comme pénibles**.

En prenant en compte les différences de carrière entre les hommes et les femmes

Les chiffres sont sans appel, les femmes ont des carrières professionnelles plus hachées et ce, notamment en raison, des interruptions liées à la maternité. **La question des avantages familiaux mérite donc d'être posée pour les femmes** dont les carrières ont été interrompues du fait de leurs responsabilités familiales.

RENDRE LE SYSTEME DE RETRAITE PLUS JUSTE

En rééquilibrant la solidarité intergénérationnelle

La contribution sociale généralisée (CSG) est un impôt destiné à financer la protection sociale. Pour les actifs, le taux est généralement de 9,2% sur les revenus d'activité, tandis que, pour les retraités, le taux est de 8,3% pour la majorité des pensions.

Cette distinction se justifiait par la solidarité intergénérationnelle prenant en compte les différences de situation économique entre les actifs et les retraités. Mais l'écart de revenu moyen s'est réduit tandis que l'écart de patrimoine s'est accentué en faveur des retraités. De plus, les retraités actuels ont pu bénéficier de conditions de départ en retraite plus avantageuses que celles de la génération d'actif actuels.

Enfin, dans le système actuel par répartition, et en raison du déséquilibre démographique, les actifs se voient de plus en plus mis à contribution pour maintenir le niveau de pension des retraités.

Il est donc logique de **rééquilibrer la solidarité intergénérationnelle en alignant le taux de CSG applicable au même niveau de revenus, qu'il s'agisse d'actifs ou de retraités**. Les sommes supplémentaires collectées contribueraient à l'équilibre financier du régime par répartition.