

## Analyse CFE-CGC - Équité et justice sociale (2<sup>nd</sup> cycle des concertations)

L'assurance-vieillesse permet de se constituer un revenu de remplacement pour la retraite, en cotisant pendant la vie active. Elle a donc un caractère principalement contributif, même si elle inclut des dispositifs de solidarité.

Justement, selon la CFE-CGC, il est impératif que le système de retraite français reste contributif, avec des prestations proportionnelles aux salaires d'activité afin d'assurer le maintien du niveau de vie à la retraite tout en étant attachée aux dispositifs de solidarité. Cette distinction nous paraît garante d'une bonne lisibilité du système de sécurité sociale au sens large, et ainsi de l'adhésion au système de protection sociale dans son ensemble.

Bien qu'elle puisse en atténuer les conséquences, le système de retraite n'a pas vocation à effacer toutes les difficultés de parcours (interruptions de carrière notamment). Selon nous, la création de droits nouveaux doit faire l'objet d'un financement explicite et non se fondre dans la masse de prélèvement des actifs.

### Petites pensions et retraite minimale

---

Cette thématique appelle à revenir sur deux dispositifs juridiques en particulier, l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) d'une part, le minimum contributif (MICO), d'autre part.

Il existe des minimums dans chacun des régimes de retraite, mais nous mentionnerons seulement le dispositif du régime général, les salariés représentant la plus grosse masse de travailleurs.

#### Périmètre de la thématique :

Rappelons que l'ASPA et le MICO renvoient à deux logiques bien distinctes.

L'ASPA répond à une logique d'aide sociale, et est à ce titre financée par la solidarité nationale afin de garantir un revenu minimal. Sa finalité est de soutenir des individus qui n'ont pas pu travailler suffisamment pour bénéficier de droits retraites susceptibles de leur permettre de subvenir à leurs besoins.

C'est pourquoi l'aide est quérable (il faut en faire la demande, elle n'est pas automatique) et conditionnée à un plafond de ressource avec un périmètre large, comprenant l'intégralité des ressources du foyer.

Il faut attendre 65 ans pour en demander le bénéfice et subsidiarité oblige, les montants octroyés sont récupérables sur la succession.

Le MICO répond quant à lui à une logique d'assurance, et est directement lié au caractère contributif de la retraite.

Il est question ici de soutien de la pension des personnes à carrières longues mais aux faibles revenus, son but étant de garantir un montant minimum de pension de retraite à l'assuré jouissant d'une carrière complète ou presque. Ce qui explique que l'assuré en bénéficie de manière automatique lorsqu'il en remplit les conditions et que ce minimum soit versé en fonction uniquement du montant de pensions de retraite du bénéficiaire (logique de droits propres, on ne prend pas en compte les ressources du ménage).

### Constat et positionnement

Concernant l'articulation entre le minimum vieillesse (ASPA) et le minimum de pension (MICO), la CFE-CGC réitère son attachement à la solidarité du système qui assure un socle de garantie aux faibles revenus, tout en revendiquant également un seuil de retraite minimal en proportion des salaires d'activité afin d'assurer le maintien du niveau de vie à la retraite.

Pour que la contribution à ce régime de retraite reste acceptable, la CFE-CGC **milite pour un minimum contributif qui soit bien distinct et supérieur à l'Allocation de solidarité aux personnes âgées**. En garantissant un taux de remplacement minimum, et donc en valorisant le travail, nous redonnons ainsi confiance notamment aux classes moyennes et aux plus jeunes sur le fait que notre système de retraite est réellement protecteur et juste.

Plus encore selon nous, il n'incombe pas au système de retraite de combler les failles qui apparaissent dans la vie active et qui laissent sans protection suffisante contre le risque vieillesse certains français, à l'image des travailleurs des plateformes. Faute de droits suffisants, ceux-ci basculent dans les minimas sociaux, avec un manque à gagner en termes de cotisation pour les régimes.

En outre, nous notons que le gouvernement a réitéré, à travers diverses déclarations, sa volonté de porter à 1100 euros la pension minimum pour les nouveaux retraités, mais nous doutons de la portée de cette mesure.

Tout d'abord, cette proposition est loin d'être nouvelle.

En effet, l'article 4 de la loi du 21 août 2003 disposait déjà que « la Nation se fixe pour objectif d'assurer en 2008 à un salarié ayant travaillé à temps complet et disposant de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein, un montant total de pension lors de la liquidation au moins égal à 85% du salaire minimum de croissance net lorsqu'il a cotisé pendant cette durée sur la base du salaire minimum de croissance ».

Plusieurs revalorisations exceptionnelles se sont succédées durant les quatre années qui ont suivi cette réforme sans jamais atteindre cet objectif, notamment car ces revalorisations ne suivaient pas l'évolution des salaires<sup>1</sup>.

A ce titre, la CFE-CGC considère également que le montant est insuffisant.

---

<sup>1</sup> Les effets de la réforme du minimum contributif en 2003 : limités et éphémères, Catherine Bac, Isabelle Bridenne, Julie Couhin Dans *Retraite et société* 2008/2 (n° 54), pages 65 à 92

Insuffisant symboliquement, puisqu'il se situe toujours en dessous du seuil de pauvreté en France en 2021 qui s'élève à 1102 euros<sup>2</sup>.

Insuffisant car ce montant minimal de 1100 euros, s'il est calculé en brut, ne représente que 65.5 pourcents du SMIC pour 2022, ne permettant pas encore aux concernés de bénéficier d'une retraite digne, en dépit de leur contribution au système.

Enfin, nous souhaitons rappeler qu'actuellement, l'âge d'ouverture de l'ASPA est de 65 ans, ce qui représente déjà un âge avancé. Si l'ouverture du dispositif devait se faire plus tard, la CFE-CGC craint que les retraités les plus vulnérables se retrouvent démunis à un âge où notamment, ils sont bien souvent dans la nécessité de financer davantage de soins et de services essentiels (augmentation des maladies, perte d'autonomie).

### Propositions

#### **Augmenter le plafond de ressource du MICO**

Afin de profiter à davantage de bénéficiaires et de valoriser l'activité, la CFE-CGC demande que le plafond de ressource du MICO soit augmenté, afin de permettre une réelle distanciation avec l'ASPA qui relève d'un minima social déconnecté de la contribution au système.

#### **Revaloriser le montant du minimum contributif majoré au niveau du SMIC**

Poursuivant la logique qui est la nôtre, avoir exercé une carrière professionnelle au SMIC devrait logiquement être mieux valorisé que le simple filet de sécurité accordé aux inactifs dans le cadre de l'ASPA et ne devrait pas placer ses bénéficiaires en dessous du seuil de pauvreté. Ce pourquoi nous demandons que le minimum contributif majoré soit porté au niveau du SMIC actuel.

Nous rappelons à l'occasion de cette bilatérale et pour faire le lien avec la seconde thématique de ce cycle de concertation, que le premier public concerné par ces dispositifs sont les femmes (40 % des femmes ayant liquidé leur retraite en 2021 étaient bénéficiaires du MICO<sup>3</sup>). La problématique de la retraite des femmes est structurelle et plurifactorielle, et il faut l'envisager comme telle. Traiter le sujet des inégalités femmes-hommes dans une thématique à part est une chose, mais il convient d'envisager l'évolution de certains dispositifs retraites à travers un prisme plus large et global, toujours afin d'en améliorer l'efficience et l'utilité sociale.

---

<sup>2</sup> Chiffres Insee 2021

<sup>3</sup> Statistiques CNAV, Attributions de retraites au cours de l'année 2021.

## Egalité femmes hommes et autres dispositifs de solidarité

---

Cette thématique regroupe de nombreux sujets d'importance. Elle rend compte des conséquences sur la retraite des obstacles rencontrés tout au long de la carrière professionnelles (que ce soit en raison du genre, du handicap, des accidents de parcours, du statut...) et la manière dont le système de retraite les prend en compte pour en réduire leur portée.

S'agissant des femmes, il est évidemment question de l'incidence de leur choix de vie personnelle sur leur retraite (avoir des enfants) mais aussi des éléments extérieurs à leur volonté tels que les discriminations qu'elles subissent sur le marché du travail, l'écart salarial pour un même poste et un même volume de travail, mais aussi les schémas sociaux-culturels dans lesquels elles s'inscrivent (temps partiel plus automatique, père moins impliqué dans l'éducation...).

Au-delà de la question de l'égalité entre les hommes et les femmes, qu'on soit en situation de handicap ou aidant ayant à charge une personne en situation de handicap, les incidences de ces circonstances sur la carrière (temps partiel subi, absences, évolution de carrière freinée...) nécessitent d'être compensées, notamment en ce qui concerne l'ouverture de droits à la retraite.

Même si un système de retraite n'a pas pour vocation de résorber toutes les inégalités du monde du travail, il doit en atténuer dans une certaine mesure les effets, d'autant qu'un système de retraites ne fait pas que refléter ces inégalités, mais peut aussi les amplifier.

### Constat et positionnement

#### **Personnes en situation de handicap**

Les dispositifs actuels en matière de retraite des personnes handicapées sont déjà efficaces. A ce titre, il faudrait se concentrer davantage sur l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, plutôt que de toucher au système existant qui répond aux difficultés de ces populations.

#### **Droits familiaux et retraite des femmes**

Souligné par de nombreuses études et statistiques, les chiffres concernant la retraite des femmes révèlent que :

Tous régimes de retraites confondus, la pension de droit direct des femmes **est inférieure de 42%** à celle des hommes, soit, en 2018, 1 933 euros par mois pour les hommes et 1 123 euros pour les femmes<sup>4</sup>.

Cet état des lieux est à la fois lié aux interruptions d'activités professionnelles plus nombreuses que connaissent les femmes, mais aussi à l'écart salarial qui subsiste encore aujourd'hui.

En effet, selon des données Eurostat<sup>5</sup>, les femmes **gagnent en moyenne 15,8% de moins que les hommes en France**<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> DRESS, 2019

<sup>5</sup> [Gender pay gap statistics - Statistics Explained \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

<sup>6</sup> Il s'agit d'un écart de rémunération non ajusté entre les sexes, à savoir la différence entre les gains horaires bruts moyens des hommes et des femmes exprimés en pourcentage des gains horaires bruts moyens des

Par conséquent, avant même d'aborder la question des retraites de manière isolée et ainsi faire reposer la problématique uniquement sur notre système de retraite, il convient de s'attaquer à la racine de ces inégalités en amont.

Cela se traduit notamment par des mesures plus contraignantes en matière d'égalité salariale, l'amélioration du congé parental et du congé paternité et surtout, il convient d'effectuer un travail de fond afin de conduire à changer les mentalités concernant l'évolution des rôles genrés dans notre société.

Si l'on peut regretter ces inégalités, il convient néanmoins de rappeler que pour la CFE-CGC, l'inégalité femme-homme n'est pas la principale raison de mise en place des droits familiaux de retraite. Les droits familiaux sont l'ensemble des dispositifs non-contributifs du système de retraite français qui sont attachés à la présence d'enfants à charge. Ils répondent avant tout à la nécessité de garantir aux parents une continuité dans la constitution des droits à la retraite et de compenser le déficit d'épargne lié à la charge d'enfants.

Cela étant dit, la **CFE-CGC réaffirme l'importance des mécanismes de retraite existants :**

**-les trimestres assimilés maternité, adoption et éducation qui compensent les interruptions de carrière en lien avec l'arrivée d'un enfant.**

Même si le montant des pensions reste un problème majeur, ces mécanismes permettent aux femmes ayant eu des enfants de bénéficier d'une durée d'assurance complète plus rapidement et de leur laisser le choix de liquider leur pension à partir de 62 ans.

**-la majoration de pension pour les parents de trois enfants et plus.** Ce dispositif est à destination des familles nombreuses pour le permettre de compenser un déficit d'épargne et les interruptions de carrière liées à l'arrivée d'enfants. Il existe en effet un vrai saut entre le deuxième et le troisième enfant en termes de comportement de réduction et d'arrêt d'activité. L'impact négatif sur la carrière, la pension et l'épargne est également d'autant plus prononcé **ce qui contribue à légitimer un ciblage des majorations de pension sur les familles nombreuses.**

La logique qui sous-tend les droits familiaux de retraite ne doit donc pas être confondue avec une politique redistributive, ils relèvent avant tout de la retraite qui est essentiellement contributive (la pension reçue est en lien avec les cotisations versées).

### Propositions

#### **Améliorer les droits à la retraite du proche aidant**

Concernant la retraite de base, si une affiliation gratuite à l'assurance vieillesse est prévue pour tout aidant lors de la mise en œuvre du congé proche aidant, il existe en revanche une inégalité d'accès entre les aidants concernant la majoration de durée d'assurance vieillesse.

---

hommes. Cette statistique est calculée pour les entreprises de 10 salariés ou plus, secteurs publics et privés confondus

Cette majoration de durée d'assurance est accordée à l'assuré qui a pris en charge de manière permanente un adulte handicapé. Aussi, seuls les aidants de personnes en situation de handicap en bénéficient. C'est pourquoi la CFE-CGC propose que **ce dispositif soit étendu aux personnes aidant une personne âgée dépendante ou en perte d'autonomie.**

### **Favoriser le cumul emploi-retraite pour les bénéficiaires de pension de réversion**

Comme nous l'avons déjà formulé à l'occasion du premier cycle de concertation, la CFE-CGC souhaite que les revenus d'activité en cumul emploi-retraite ne soient plus pris en compte dans la condition de ressources pour l'attribution de la pension de réversion.

En effet, **les pensions de réversion étant attribuées sous condition de ressources, ses bénéficiaires doivent souvent renoncer au cumul emploi-retraite**, sachant que les femmes représentent 88 % des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé.<sup>7</sup>

La situation conduit ces femmes à devoir renoncer soit aux avantages qu'induit le cumul (conserver une activité intellectuelle, un lien social, ou obtenir des ressources supplémentaires), soit à leur pension de réversion alors qu'elles bénéficient déjà d'une retraite moindre.

### **Conserver les dispositifs existants concernant le handicap et les droits familiaux**

Cf développement ci-dessus

---

## Avenir des régimes spéciaux

---

La question des régimes spéciaux et de la retraite de la fonction publique est bien souvent méconnue du grand public et source d'amalgames malvenus. Cette concertation est l'occasion pour la CFE-CGC de réaffirmer la légitimité des spécificités propres à ces régimes et de dissiper certaines confusions en lien avec le sujet, d'autant plus qu'il n'est pas neutre d'avoir inclus ces thématiques dans le périmètre « équité et justice sociale ».

### Constat et positionnement

#### **Les régimes spéciaux occupent une place relative dans notre système de retraite**

Tout d'abord, le grand public a tendance à faire l'amalgame entre les régimes spéciaux, et lesdits 42 régimes de retraite en France.

---

<sup>7</sup> Les retraités et les retraites, Dress, 2022.

Rappelons que les 42 régimes qui constituent notre système de retraite incluent le régime général et ses régimes assimilés, les régimes de la fonction publique, les régimes des autonomes des professions libérales...

Dans cet ensemble hétérogène, les régimes spéciaux ne prennent qu'une place toute relative.

Pour rappel, un régime est qualifié de spécial car il se rapporte à un type de solidarité plus spécifique, rattaché à une profession (marin, avocat) ou même à une entreprise (SNCF, RATP).

Selon les estimations de la DRESS, seulement 1 million de personnes reçoit une pension d'un régime spécial sur les 17,9 million de pensionnés en France, au 31 décembre 2020.

C'est justement cette singularité qui justifie parfois que le régime ne concerne que peu de personnes (Opéra de Paris). **En outre, sur l'ensemble des régimes spéciaux, un certain nombre vont disparaître, sans aucune intervention extérieure.**

En effet, certains tendent à disparaître :

- Soit car la profession perd de sa raison d'être en raison de l'évolution de la société et de ses besoins (par exemple la caisse des Chemins de fer de l'Hérault n'existe plus depuis 2017 depuis la mort de son dernier bénéficiaire).

- Soit car tout en restant actuels, certains régimes spéciaux parmi les plus importants en termes d'effectifs, tendent à disparaître sous l'effet de réformes passées. C'est notamment le cas de la SNCF qui depuis la loi du 27 juin 2018 a progressivement mis fin au recrutement de ses agents au statut de cheminot.

En comparaison à ce qui pouvait exister en 1945<sup>8</sup>, une époque durant laquelle une centaine de régimes spéciaux coexistaient, il ne reste plus qu'une dizaine de régimes spéciaux.

Par conséquent, la CFE-CGC tient à rappeler que l'existence de ces quelques régimes ne complexifie pas outre mesure notre système de retraite, qui a déjà prévu par lui-même ses évolutions.

### **Les régimes spéciaux et les retraites de la fonction publique s'inscrivent déjà dans un mouvement de convergence avec les règles du régime général**

Comme le soulignait très justement Yannick Moreau, présidente du CSR lors d'un colloque organisé par le Sénat le 19 avril 2018 « *Entre régimes, les règles des différents régimes de retraite ont été rapprochées : la fonction publique s'est rapprochée du secteur privé en 2003 et les régimes spéciaux ont été réformés en 2008 et 2014. La réforme de 2010 a concerné l'ensemble des assurés. Mais ces rapprochements sont difficiles à percevoir par les assurés en raison notamment des modes de calcul différents.* »

Un mouvement d'harmonisation est donc à l'œuvre depuis des années et n'a pas encore tout à fait fini de déployer ses effets.

**Pour certains régimes spéciaux, cette convergence concerne plusieurs paramètres, preuve de la dynamique à l'œuvre.**

---

<sup>8</sup> Retraite, 12 idées reçues à combattre, les économistes atterrés.



En effet, le relèvement de l'âge d'ouverture des droits ainsi que l'allongement de durée de cotisation concernent également une partie des régimes spéciaux, y compris les plus importants (RATP, IEG), même si l'application de ces mesures est plus progressive.

De même, ce relèvement de l'âge pour les régimes spéciaux ne concerne pas que les catégories sédentaires. En effet et à titre d'exemple, après une montée en charge progressive, l'âge de départ pour les salariés du régime des IEG ayant effectué certains types de services (service actif ou insalubre pendant 15 à 17 ans), est passé de 55 ans à 57 ans pour ceux nés en 1967.

Il faut rajouter que bien souvent, les bénéficiaires des dispositifs de départs plus précoces ne partent pas dès l'âge d'ouverture des droits car leur retraite n'est pas encore complète en raison de l'allongement de durée d'assurance que ces régimes ont connu en parallèle, au même titre que le régime général.

Ce ne sont que quelques exemples mais qui ont le mérite de recontextualiser, dans le cadre de cette concertation, la place et la manière dont s'intègrent les régimes spéciaux dans notre système de retraite, de concert avec le régime général. **Il n'apparaît donc pas pertinent de déstabiliser à nouveau ces régimes dont les évolutions successives n'ont pas encore déployé tous leurs effets.**

### **Les régimes spéciaux et les régimes de la fonction publique ne sont pas des régimes « privilégiés »**

Les spécificités qui subsistent en dépit de la convergence susmentionnée sont légitimes. Les risques particuliers et les fatigues exceptionnelles inhérents à ces emplois **sont des spécificités objectives qui méritent d'être traitées différemment.**

Certaines catégories d'emplois ouvrent en effet droit à des modalités différentes de liquidation de la pension de retraite du fait de leurs particularités. Il faut néanmoins préciser que ces particularités ne renvoient pas uniquement à un critère de pénibilité. En effet, l'existence de ces catégories se justifie également par les conditions spécifiques d'exercice du métier, d'un risque qui se détache de la notion de pénibilité.

Plus généralement, la nature de leur mission engendre une obligation de disponibilité constante avec possible réquisition, ainsi que de restrictions qu'on ne retrouve pas dans le privé.

La prise en compte de leurs spécificités repose historiquement sur l'identification de métiers dont les conditions de travail particulières devaient être compensées pour être suffisamment attractif, afin de mobiliser des effectifs sur des postes nécessaires au bon fonctionnement du pays.

Finalement, ce qui apparaît comme plus avantageux ne représente **qu'une compensation pour des métiers qui sont essentiels à la Nation.** Ce fait pose la question des difficultés de recrutement et de l'impact des dernières réformes sur l'attractivité des métiers concernés. A défaut d'une politique salariale plus intéressante, la retraite ainsi que les perspectives d'évolution dans la carrière, permettaient d'attirer des effectifs indispensables.

Il n'est donc pas tant question de tomber dans la comparaison stérile et d'aligner des statuts qui renvoient à des situations différentes au nom d'une fausse équité, que de trouver et préserver un périmètre d'attractivité pour des métiers difficiles appelant à des adaptations spécifiques.



Pour illustrer cette problématique, 1 500 postes étaient à pourvoir en 2022 en région parisienne, uniquement sur le métier de chauffeur de bus à la RATP ; seuls 700 ont été pourvus à la mi-octobre.

Les développements ci-dessus montrent que ces thématiques ne peuvent pas être traitées convenablement en trois mois de concertation.

Il est effectivement malvenu de tomber dans le simplisme en espérant superposer plusieurs ensembles (régime général, et régimes spéciaux) qui ne renvoient pas aux mêmes réalités.

Remettre en cause les paramétrages actuels de ces régimes, c'est aussi questionner la structuration de leur évolution salariale, une évolution intimement liée aux modalités de calcul de leur retraite.

Une réforme paramétrique ne peut prétendre à une nouvelle fois modifier des équilibres qui, s'ils doivent évoluer, **nécessitent d'être pensés de manière systémique**, renvoyant raisonnablement à des années de concertation pour en prendre toute la mesure.