

## CONFÉRENCE SUR L'ÉQUILIBRE ET LE FINANCEMENT DES RETRAITES : PROPOSITIONS DE LA CPME POUR UN FINANCEMENT ÉQUITABLE

---

### Préambule

La CPME rappelle qu'elle a toujours considéré nécessaire de réformer le système des retraites, d'une part pour tenir compte de l'allongement de la durée de la vie, de l'évolution de la proportion actifs /retraités et d'autre part pour parvenir à un équilibre financier pérenne des différents régimes, à l'instar de celui de l'AGIRC-ARCCO. De plus, la Confédération des PME dénonce depuis longtemps le caractère inéquitable des régimes spéciaux et du mode de calcul des pensions dans la fonction publique, par rapport aux règles applicables dans le secteur marchand.

La CPME a donc activement contribué aux débats sur la réforme des retraites en proposant un système solide constitué de deux niveaux : un régime socle jusqu'à un plafond de **sécurité sociale** et trois régimes complémentaires spécifiques : **l'un pour les salariés** (et assimilés) du secteur privé, **l'autre pour les « travailleurs non-salariés »**, (y compris les professions libérales et les travailleurs indépendants) et le troisième à **destination des trois fonctions publiques et des personnels salariés relevant de régimes spéciaux** (EDF, SNCF, RATP...).

Pour garantir une gestion sans faille de ces régimes la CPME plaide également pour **une règle d'or interdisant les déficits** et prônait un report de l'âge légal de la retraite à 63 ans avec incitation financière à poursuivre au-delà.

**Le Gouvernement n'a pas retenu ces options.**

Dans un premier temps, il souhaitait mettre en place un système universel tant pour la période transitoire que post 2037, articulé autour de deux paramètres d'âge : un âge légal fixé à 62 ans qui correspond à l'âge légal du régime actuel ; un âge d'équilibre porté progressivement à 64 ans durant la période transitoire (2022-2027) ; un âge d'équilibre fixé par les partenaires sociaux, ou à défaut par la loi à 64 ans, à compter de 2037.

Si l'assuré partait avant l'âge d'équilibre, il se voyait appliquer une minoration de sa pension, s'il partait après, sa pension était majorée. Le montant du bonus et du malus devait être fixé par les partenaires sociaux, ou à défaut par la loi à hauteur de 5% par an.

**Mais la mesure d'âge envisagée initialement par le Gouvernement a été retirée du projet de loi, notamment au regard de l'opposition de certaines organisations syndicales.**

Le Gouvernement a toutefois décidé de mettre en place une conférence sur l'équilibre et le financement des retraites, en vue notamment de parvenir à des mesures permettant d'atteindre l'équilibre financier en 2027.

Cette conférence doit conduire ses travaux au moment même où l'examen parlementaire du projet de loi instituant un système universel de retraite aura lieu, ce qui complexifie la tâche.

Dans ce contexte, la CPME formule aujourd'hui des propositions qui ont pour objectif d'assurer un financement équitable, durable et ouvrant des possibilités de choisir l'âge de son départ en fonction de sa situation et de ses priorités.

## **1 FINANCEMENT DU SYSTEME UNIVERSEL DE RETRAITE : UN AGE D'EQUILIBRE FIXE A 64 ANS ET DE NOUVELLES MESURES D'EQUITE**

Autour d'un âge d'équilibre fixé à 64 ans, la CPME propose de multiplier les possibilités de déroger au malus financier prévu avant cet âge en conciliant liberté de choix, au travers de mesures auto-financées, et mesures d'équité.

### **A. COMPTE EPARGNE BONUS**

Pour amender et apporter plus d'équité et de souplesse à l'âge de départ à taux plein, la CPME propose de :

- Créer un « Compte épargne bonus » au sein de la Caisse nationale de retraite universelle
- Permettre au salarié d'alimenter librement ce compte en y affectant des jours de congés payés, de récupération de temps de travail, de repos
- Rendre possible le fléchage du paiement d'heures supplémentaires vers ce compte ;
- Convertir l'ensemble de ces éléments en points de retraite
- Enfin, utiliser les points acquis sur ce compte pour annuler le malus pour le salarié qui partirait à la retraite avant 64 ans.

### **B. PERCO ET PER : PERMETTRE UN DEPART A LA RETRAITE SANS MALUS**

La CPME demande que les salariés ayant un PERCO (Plan d'Epargne Retraite Collectif) et/ou un PER (Plan d'Epargne Retraite) puissent sortir tout ou partie de leurs droits en capital afin de pouvoir financer l'annulation d'un malus en cas de départ à la retraite avant l'âge d'équilibre.

Cette faculté devrait être ouverte pour les titulaires de PERCO et/ou de PER à ce jour ou ultérieurement.

Une telle possibilité permettrait aux salariés qui le souhaitent de partir à la retraite plus tôt, sans se voir appliquer un malus et sans impacter financièrement le système universel de retraite.

## C. CUMUL DES DISPOSITIFS POUR CARRIÈRE LONGUE ET PÉNIBILITÉ

Dans l'hypothèse où l'âge d'équilibre serait fixé à 64 ans, la CPME souhaite que le dispositif de départ anticipé pour carrière longue puisse se cumuler avec le dispositif du Compte professionnel de prévention.

En effet, ceci permettrait à un salarié éligible aux deux dispositifs de partir à la retraite non pas deux ans avant l'âge d'équilibre sans malus, mais 3 ou 4 ans avant, allant même, dans certains cas, jusqu'à permettre un départ à la retraite à 60 ans.

### 2 FINANCEMENT COMPLEMENTAIRE : ALIGNEMENT DE LA CONTRIBUTION SOCIALE GENERALISEE (CSG) ENTRE ACTIFS ET RETRAITES

Pour parvenir à l'équilibre financier, outre l'instauration d'un âge d'équilibre à 64 ans, la CPME souhaite que le taux global des cotisations prélevées au titre de la CSG (Contribution Sociale Généralisée) sur les pensions de retraite (8,3% au taux normal) soit progressivement aligné sur celui fixé pour les salaires et autres revenus d'activité, soit 9,20%. Les sommes supplémentaires ainsi collectées seraient affectées au financement du système de retraites.

Il s'agit d'une mesure de justice contribuant à la mise en place du régime universel de retraite, en faisant converger les efforts consentis par les anciens et les nouveaux retraités.

**La CPME demande, dans le cadre de la Conférence sur l'équilibre et le financement des retraites, que l'ensemble de ces mesures soit expertisé techniquement et financièrement.**

### OPPOSITIONS FORMELLES DE LA CPME

- La CPME est opposée à une hausse des cotisations sociales qui aurait pour conséquence une baisse du pouvoir d'achat des salariés, d'une part, et une augmentation du coût du travail, d'autre part.

A cet égard, la CPME se félicite de la volonté du Premier Ministre d'exclure des mesures destinées à rétablir l'équilibre, la baisse des pensions pour les retraités ou la hausse du coût du travail.

- La dette sociale transférée à la CADES et restant à amortir par cet organisme (89,3 Md€ en prévision fin 2019) devrait s'éteindre courant 2024.

La CRDS (Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale) ayant vocation à disparaître en 2025, la CPME ne souhaite pas qu'une partie des cotisations qui étaient prélevées sur la base d'un taux de 0,50% sur les revenus d'activité et sur les revenus de remplacement, soit prélevée au profit du régime universel de retraite, la CRDS n'ayant jamais eu vocation à perdurer.

- Concernant la **pénibilité**, la CPME demeure extrêmement vigilante afin de veiller à ce qu'**aucune contrainte administrative et financière supplémentaire** ne vienne peser sur les entreprises.

De plus si la **fonction publique doit intégrer le système de prise en compte de la pénibilité**, déjà applicable aux salariés du secteur privé avec le Compte professionnel de prévention (C2P) qui permet un départ en retraite anticipé sous certaines conditions, **l'Etat « employeur » doit en assumer directement le financement**.

- Concernant le personnel de l'Education nationale, la CPME ne souhaite pas non plus que le régime universel de retraite ait à assumer financièrement les mesures annoncées par l'Etat « employeur ».