

\*\*\*\*\*

## RETRAITES : REPENSER LE PACTE DE SOLIDARITE INTER-GENERATIONNEL

### Exposé des Motifs

Depuis une vingtaine d'années, notre système de retraite a connu de nombreuses réformes, avec pour objectif affiché la « survie » du système de retraite par répartition. L'argument démographique, a priori simple, a toujours été avancé : la diminution de la natalité post trente glorieuses déséquilibre le rapport entre actifs et pensionnés (déséquilibre qui va en s'aggravant jusqu'en 2030 environ) tandis que, dans le même temps, l'espérance de vie a considérablement augmenté depuis les années 50. De ces réformes, on peut retenir deux points essentiels :

1. Elles ont été réalisées dans une optique purement comptable avec pour seule optique la diminution des décaissements en direction des retraités soit en augmentant les encaissements portant sur les actifs : ce qui s'est traduit par la diminution des droits dont pourront bénéficier les futurs retraités et un accroissement des inégalités ;
2. Elles n'ont pas réussi à stabiliser un modèle durable pour notre système de retraite, obligeant la multiplication des réformes depuis 10 ans ;

Europe Écologie les Verts reconnaît la nécessité d'assurer une réforme structurelle de notre système des retraites, même s'il nous semble aujourd'hui dommageable que cette réforme ne soit pas intégrée dans une réflexion plus générale sur la protection sociale et notamment que ce sujet soit traité de manière déconnecté de la question du financement du chômage et de la dépendance, à ce jour bien plus problématique.

**Notre réflexion s'inscrit dans la perspective d'une croissance économique nulle ou négative et dans le refus des inégalités profondes liées au système actuel. Pour nous, cette réforme doit donc répondre à des objectifs essentiels :**

- **assurer une plus grande justice au sein de notre système de retraites ;**
- **garantir la pérennité du financement des retraites sans tabler sur des hypothèses de croissance irréalistes ;**
- **articuler le système des retraites avec les questions du travail, de sa qualité et de sa durée ;**
- **intégrer le revenu universel d'existence dans notre réflexion sur les retraites.**

**Les évolutions démographiques ne mettent pas en danger notre modèle de retraite.**

La population française connaît une transformation importante de sa pyramide des âges. Selon l'Insee, au premier janvier 2050, un habitant sur trois sera âgé de 60 ans ou plus, contre un sur cinq en 2005. Dès 2014, la proportion de personnes de moins de 20 ans sera inférieure à celle des 60 ans ou plus.

En raison de cet état de fait, il semble logique pour de nombreux décideurs de considérer que puisque le nombre de personnes pouvant bénéficier d'une retraite augmente et que l'espérance de vie s'allonge, l'équilibre de notre système est en danger. Cette espérance de vie gagnée devrait donc être consacrée en grande partie au travail.

Pour nous, écologistes, ces conclusions sont critiquables et injustes :

- Sur un plan philosophique et politique tout d'abord. **En tant qu'écologistes nous ne pouvons accepter ce fatalisme qui consiste à dire qu'une part importante du temps de vie gagné doit nécessairement être passée au travail, comme l'indique la loi de 2003.** Au contraire, nous écologistes, nous interrogeons justement le travail, sa durée et son partage. Il est vrai qu'entre 1994 et 2009 les françaises et les français ont gagné près d'un trimestre d'espérance de vie par an. Mais par ailleurs, l'espérance de vie sans incapacité se dégrade ou a cessé d'augmenter (63,6 pour les femmes et 62,7 pour les hommes en 2011 contre respectivement 64,4 et 62,8 ans en 2006) du fait notamment de la détérioration des conditions de travail et des modes de vie. Par ailleurs, pour les écologistes, ce nouveau temps de vie qu'est la retraite doit nous amener à repenser le partage du travail et l'articulation entre nos différents temps de vie : étude, travail, formation tout au long de la vie, retraite, éducation des enfants...

- En outre, l'analyse du déficit comptable du système est à relativiser. Si le nombre de pensionnés augmente, il est faux de dire que cela déséquilibre le système sur le long terme. Les personnes nées pendant le baby boom partant en retraite entre 2000 et 2035, le ratio de dépendance démographique, qui représente le nombre de personnes en âge d'être à la retraite par rapport au nombre de personnes en âge de travailler, va fortement se dégrader durant cette période. Cependant, l'argument démographique est toujours relatif. Le déficit démographique de l'après 1945 a été compensé par l'immigration. Le taux de fécondité est en hausse en France et proche du seuil de renouvellement, rendant moins problématique l'enjeu démographique, contrairement à la situation constatée il y a une vingtaine d'années. **Ainsi, si on s'en réfère aux projections, passé 2030, le déséquilibre démographique devrait peu à peu s'amoinrir.** Mais surtout, la retraite est toujours le transfert d'une partie de la richesse produite par des actifs à une année n vers des inactifs à la retraite, que cela soit à travers un système par répartition (prélèvement direct par cotisations sociales sur les revenus du travail) ou par capitalisation (prélèvement indirect sur le travail à travers des revenus du capital). Tout autant que sur le ratio actifs/pensionnés, ce qui importe, c'est le montant collecté sur la richesse produite par rapport aux pensions versées. Depuis 1945, les gains de productivité ont permis ainsi de compenser en très grande partie la dégradation de dépendance démographique.

## POUR UNE NOUVELLE POLITIQUE DE L'EMPLOI

**Assurer la pérennité de notre système de retraite par répartition, c'est d'abord repenser notre politique de l'emploi.**

L'une des raisons principales pour lesquelles notre système de retraite peine aujourd'hui à trouver un équilibre, c'est que le taux d'emploi dans notre pays (68%) est très faible par rapport à celui de certains autres pays de l'Union Européenne (Allemagne, 76%, Royaume-Uni, 74,5%). Ce sous-emploi est particulièrement fort aux âges extrêmes, parmi les jeunes et les seniors. Ce déséquilibre a été renforcé par la crise de 2008 et la forte augmentation du chômage qui s'en est suivie. Favoriser l'insertion durable dans le monde du travail des personnes qui en sont éloignées, c'est le meilleur moyen de contribuer à la pérennité de notre système de retraite par répartition.

**Or, nous ne pouvons construire un modèle durable pour nos retraites en continuant à nous accrocher à l'illusion d'une croissance forte et infinie.** Si nous souhaitons réformer notre système des retraites afin qu'il puisse fonctionner de manière pérenne, **il nous faut donc amorcer dès aujourd'hui la transition de notre économie.** Les emplois de demain seront les emplois de la conversion écologique de la société, qui englobe les métiers d'utilité sociale ou dits

du « lien social », les métiers liés à la préservation de l'environnement ou encore à la transition énergétique.

**Nous devons également revoir notre politique de l'emploi qui repose sur des exonérations de cotisations sociales et sur le retrait du marché de l'emploi de certaines catégories d'actifs.** Par exemple, les dispositifs de préretraites fort coûteux pour la collectivité, qui ont existé il y a quelques années, ont permis par le passé à de grandes entreprises de bénéficier d'un outil de régulation de leur masse salariale en supprimant des postes sans avoir recours à un plan social. Parallèlement, ces dispositifs ont freiné la réflexion des entreprises sur l'adaptation des conditions de travail aux fins de carrière et aux seniors. Plus généralement, des milliards d'euros d'argent public ont été utilisés pour inciter les entreprises à créer de l'emploi en baissant le prix de travail. Après 30 ans de cette politique, son échec est cuisant.

**Nous voulons construire une autre politique de l'emploi.** Soutien aux secteurs émergents, soutien à l'emploi local, aide à la relocalisation de l'économie... de nombreuses pistes s'offrent à nous pour réorienter notre économie, dynamiser l'emploi et en améliorer la qualité.

En effet, notre objectif n'est pas uniquement de créer des emplois, mais bien des emplois de qualité et durables. Depuis une dizaine d'années, les crises successives aidant, les conditions de travail ont connu des évolutions contrastées et se sont souvent dégradées. Le travail est trop souvent vu comme une contrainte et non plus comme une possibilité d'émancipation. Stress, obligation d'être joignable 24h/24, tension dans les rapports de travail, surcharge de travail, rationalisation des tâches, renonciation forcée au travail bien fait, cumul de temps partiel, intérim, précarité... autant de raisons pour lesquelles la souffrance au travail augmente.

**Nous ne pouvons penser la durée de cotisation sans penser à la qualité du travail.** Aujourd'hui pour les écologistes la priorité va à l'amélioration des conditions de travail, notamment en modifiant le fonctionnement de l'entreprise afin de le rendre plus démocratique, en améliorant les instances de contrôles et d'alerte et, enfin, en accompagnant les entreprises qui s'engagent dans une amélioration de la qualité des emplois qu'elles proposent (diminution de la pénibilité, limitation de l'exposition à des produits toxiques, etc.).

## POUR UNE REFORME REDUISANT LES INEGALITES ENTRE RETRAITES

Si notre système de **retraite**, et tout particulièrement la création du minimum vieillesse en 1956 et sa forte augmentation en 1981 ont permis de diminuer la pauvreté des personnes âgées, il n'a pas réduit de façon conséquente les inégalités entre retraités.

**Dans l'ensemble, le niveau de vie annuel médian des Français âgés de 65 ans et plus s'est élevé, en 2009, à 18.560 euros, contre 19.360 euros pour l'ensemble de la population, soit une différence de 67 euros mensuels (ou 804 euros annuel).**

Cependant les inégalités se creusent. Les situations de pauvreté se sont accrues chez les femmes de plus de 75 ans. **De manière générale le niveau de vie des seniors les plus jeunes a progressé plus rapidement que celui des plus âgés, en particulier depuis la réforme de 1993 qui a ralenti la progression individuelle de la pension.** En outre, les inégalités subies pendant la vie professionnelle se répercutent sur le montant des pensions. Ainsi, les femmes qui subissent le temps partiel et la multiplicité d'employeurs sont particulièrement touchées. De même, les salariés qui ont eu plusieurs employeurs pendant leur carrière ont une retraite inférieure de 8 % à celles des salariés qui sont restés toute leur vie dans la même entreprise. Enfin, la pénibilité est peu, voire pas, prise en compte par notre système des retraites.

Ainsi notre système des retraites est insuffisamment redistributif. Alors même que la carrière linéaire devient l'exception et que le monde du travail se précarise, il ne permet pas de limiter les impacts des « carrières à trous » sur le niveau de vie lors de la retraite. Les situations que vivent les retraités sont diverses et sont le reflet amplifié des inégalités femme/homme et des parcours précaires vécus au travail. **Il est donc urgent de renforcer l'objectif redistributif de notre système de retraite afin de garantir un niveau de vie digne à l'ensemble des retraités.**

### POUR UNE EGALITE FEMME/HOMME LORS DE LA RETRAITE

La retraite exacerbe les inégalités entre les hommes et les femmes durant la période d'activité. Les femmes valident moins de trimestres que les hommes (149 contre 160). 60% des femmes ont validé une carrière complète contre 77% des hommes, et leur pension de droit direct moyenne représente 65% de celle des hommes (1022 € contre 1566 €).

Ainsi pour réduire les inégalités existantes à la retraite, il est nécessaire de travailler à l'instauration de l'égalité Femme/Homme dans le milieu du travail. Pour réduire les inégalités de carrière entre les femmes et les hommes, nous devons faire appliquer les lois existantes sur l'égalité femme/homme dans l'entreprise mais également en réformant la politique familiale qui a trop souvent pour corollaire d'inciter les femmes à rester au foyer. Il est donc important de réformer les congés parentaux ou les aides permettant aux parents – en réalité aux femmes – de se mettre à temps partiel. **Il est essentiel de développer une politique d'aide à la parentalité, notamment en développant des crèches et des places en maternelle, et en favorisant une répartition des tâches, via par exemple un congé parental plus court, mieux rémunéré et mieux réparti entre les deux parents. La politique familiale ne doit plus inciter les femmes à rester à la maison.**

De plus, les dispositifs de retraites additionnelles bénéficiant aux parents sont à revoir. Par exemple la bonification de 10% pour avoir élevé 3 enfants est injuste. Tout d'abord elle bénéficie davantage aux personnes ayant les retraites les plus élevées. Ensuite, cette majoration sera importante pour un homme ayant une retraite importante et pour qui le fait d'avoir des enfants n'a pas eu d'impact sur sa carrière, alors qu'elle sera moins importante pour une femme avec une retraite plus faible en raison de l'impact qu'a eu sur sa carrière le fait d'avoir des enfants ; et cette majoration n'existe pas pour une femme n'ayant eu que un ou deux enfants. **Cette réforme doit être l'occasion de réformer les avantages familiaux dans le cadre des retraites**, pour assurer plus d'égalité entre hommes et femmes.

### POUR LA PRISE EN COMPTE DE LA PENIBILITE

Certaines conditions de travail ont un impact important sur l'espérance de vie à la retraite ou sur la qualité de vie à la retraite. Ainsi à 55 ans, parmi les retraités nés en 1942, les cadres ont une espérance de vie majorée de 3 ans par rapport à un ouvrier et les femmes cadres ont une espérance de vie supérieure de 2,3 ans par rapport à une ouvrière. En outre, depuis 2008, l'espérance de vie en bonne santé diminue légèrement. Cette tendance a pour cause en partie la dégradation des conditions de travail.

Nous savons aujourd'hui identifier les conditions de travail ayant un impact sur l'espérance de vie à la retraite (le travail de nuit et l'exposition à des produits cancérigène par exemples), ainsi que les conditions ayant un impact sur la santé à la retraite (port de charges lourdes...). Afin d'évaluer au plus juste la pénibilité d'un emploi, il sera à l'avenir nécessaire de revoir, entre autres, les

procédures permettant de reconnaître le lien entre le développement des cancers et les conditions de travail.

**La prise en compte de cette inégalité face à la retraite est pour nous une exigence de premier plan.** Tout d'abord en empêchant les conditions de travail pénibles, en assurant la formation des personnes en situation de pénibilité au travail afin qu'elles puissent se reconvertir, et enfin en assurant un droit à un départ anticipé pour les personnes ayant été exposées à des postes à forte pénibilité.

Enfin, ces données doivent nous faire prendre conscience que si l'espérance de vie a augmenté de près de trois mois par an en France depuis une dizaine d'années, cette augmentation s'accompagne également du développement de nouvelles maladies ou de situations de perte d'autonomie. Au-delà d'une politique de prise en compte de la pénibilité, instaurons une meilleure politique de prévention en matière de santé en rendant obligatoire le bilan de santé complet ayant lieu tous les cinq ans. En effet, Nous voulons que le temps de retraite soit un temps de vie en bonne santé, mais nous souhaitons aussi développer une politique ambitieuse d'aide et d'accompagnement des personnes en perte d'autonomie.

### UNE POLITIQUE DE VALORISATION DE LA PARTICIPATION DES TROISIEME ET QUATRIEME AGES

La question du niveau de vie des retraités ne peut être abordée uniquement de manière monétaire. Face à l'instauration de ce nouvel âge de la vie qu'est la retraite, il est nécessaire de revoir notre politique des troisième et quatrième âges. Trop souvent la retraite est entendue comme un synonyme d'inactivité, car aujourd'hui l'apport des retraités à la société est peu reconnu. Pourtant, les services qu'ils rendent, notamment pour la garde d'enfants, sont évalués entre 2 et 4 milliards d'euros par an. Les personnes en retraites sont également nombreuses dans les associations, au travers d'investissements bénévoles porteuses de valeur sociale et économique.

**Nous souhaitons valoriser la place des personnes des troisième et quatrième âges au travers d'une politique écologique ambitieuse.**

### REPENSER LA SOLIDARITE INTERGENERATIONNELLE

L'évolution démographique et des niveaux de richesses par classe générationnelle oblige à repenser la solidarité intergénérationnelle dans le cadre d'une réforme des retraites. Jusqu'à l'instauration d'un régime de retraite, le troisième âge était synonyme de pauvreté. Aujourd'hui, le niveau de vie moyen des pensionnés s'est rapproché de celui des actifs, et la proportion de seniors en situation de pauvreté est très en dessous du niveau constaté dans la population (4,2 % en 2010 vivent avec un revenu inférieur à 50 % du revenu médian, contre 7,8 % pour l'ensemble de la population). Chez les jeunes au contraire, la situation s'est dégradée de manière préoccupante. Le taux de chômage des jeunes de moins de 26 ans atteint cette année 26% et, selon l'Injep, 23% de l'ensemble des jeunes sont aujourd'hui en situation de pauvreté. De plus, si nous continuons à augmenter la durée de cotisation, les jeunes générations, non seulement partiront tard en retraite mais auront également des retraites faibles, compte tenu du faible nombre de trimestres validés.

Notre système de protection sociale a socialisé les risques liés à l'âge grâce aux retraites, mais a privatisé le soutien aux jeunes adultes. Ne bénéficiant d'aucun revenu, un jeune entre 18 et 25 ans ne peut compter que sur la solidarité familiale, créant de très fortes inégalités au sein d'une même

classe d'âge. Il est nécessaire de créer un choc de conscience : **nous ne pourrions garantir la pérennité de notre protection sociale, si nous continuons à en exclure une partie de la population.**

\*\*\*

La remise du rapport Moreau, ainsi que la concertation organisée par le gouvernement ont mis sur la place publique les éléments essentiels du débat concernant notre système de retraite. Dans le cadre de ce débat EELV souhaite porter une parole forte.

### **Motion**

**En conséquence, le Conseil Fédéral d'Europe Ecologie Les Verts réuni les 14 et 15 septembre 2013, considère qu'une réforme des retraites juste et ambitieuse doit comporter les éléments suivants :**

- Le retour à l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans pour toutes les générations.
- Le retour à l'indexation des pensions sur les salaires moyens et non sur l'inflation.

### **UNE PROTECTION SOCIALE EUROPEENNE**

La construction d'une Europe politique ne peut se penser sans une réelle protection sociale européenne, permettant une solidarité entre les citoyens européens et mettant un terme à la course au moins disant social que certains essaient d'instaurer en Europe.

Les instances européennes n'ont pas souhaité faire des questions sociales un enjeu européen, arguant que les systèmes de sécurités sociales étaient le fruit d'histoires différentes. Néanmoins on s'aperçoit que cette volonté de ne pas construire un modèle de protection européen favorise une harmonisation des systèmes de protection sociale par le bas.

C'est pourquoi, pour Europe Ecologie- Les Verts il est essentiel de commencer dès aujourd'hui à faire converger par le haut nos systèmes de protection sociale selon les valeurs de transparence et d'équité afin d'assurer une existence digne à tous citoyens européens.

### **UN NOUVEAU PACTE DE SOLIDARITE**

Le pacte social sur lequel repose notre système des retraites a été conclu à une période où la vieillesse était synonyme de précarité et de grande pauvreté. Ainsi la solidarité entre générations a permis de réduire la pauvreté chez les seniors et d'assurer un niveau de vie digne, voire équivalent au niveau de vie des actifs, à la grande majorité des retraités.

Historiquement, la retraite a été construite pour répondre à deux objectifs : lutter contre la pauvreté des seniors et maintenir le niveau de vie des pensionnés. Elle est un droit qui doit permettre à chacun/e de faire face sereinement à la vieillesse et à la perte d'autonomie éventuelle. C'est pourquoi, **une réforme des retraites socialement juste doit avoir pour but de réduire les inégalités entre retraités, inégalités aujourd'hui en augmentation.** Elle doit également être pensée au sein d'une réflexion plus large sur notre système de protection sociale qui aurait comme objectif de réduire les inégalités existantes à tous les stades de la vie et de mettre fin à l'augmentation de la pauvreté chez les jeunes adultes.

## LA CREATION D'UN REVENU DE BASE POUR LES RETRAITES

Pour les écologistes un système plus juste et plus efficace pour lutter contre la pauvreté et la stigmatisation des populations fragiles est nécessaire. C'est pourquoi nous souhaitons la création d'un revenu d'existence pour tous.

A l'occasion de notre réflexion sur les retraites, il paraît indispensable de réaffirmer qu'il relève de la solidarité nationale d'assurer à chacun un revenu de base déconnecté des revenus du travail.

**Le minimum contributif doit être revu afin de créer un revenu de base unique versée à l'ensemble des personnes retraitées.** Ce revenu de base doit être équivalent à 80% du SMIC. Ce revenu de base permettra aux pensionnés les plus modestes de voir leur revenu augmenté (le montant du minimum contributif étant aujourd'hui sous le seuil de pauvreté, puisqu'il est de 628,99€ par mois). Il sera complété en fonction des droits acquis pour les personnes touchant davantage que le minimum contributif. Cette réforme est un premier pas vers un revenu de base pour tous.

## LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Pour favoriser l'emploi des séniors, **l'Etat doit inciter les entreprises à adapter les postes de travail que ceux-ci occupent.** De même, il faut favoriser les possibilités de mobilités pour les personnes dont les postes ne sont plus adaptés. Cette réflexion bénéficiera à l'ensemble des salariés. Ainsi, diminuer la pénibilité pour les seniors, c'est également amorcer une réflexion d'ensemble sur les conditions de travail.

Il est également nécessaire de construire des dispositifs efficaces et accessibles de formation tout au long de la vie efficaces et accessibles, notamment pour en faire bénéficier les salariés âgés. Les salariés doivent être fortement incités à participer à ces formations. Cette politique de formation est importante afin de permettre aux salariés de préparer un changement d'emploi, mais aussi de continuer à se former aux nouvelles pratiques en cours dans leur métier. De plus, la formation a également un rôle social fort, dans la mesure où elle bénéficierait autant aux cadres qu'aux plus bas niveaux de qualification, puisqu'elle permet l'épanouissement personnel mais aussi le recul de l'âge d'entrée dans la perte d'autonomie.

## ASSURER UNE MEILLEURE LISIBILITE SUR LE SYSTEME DES RETRAITES

Si nous souhaitons réussir une réforme des retraites il est essentiel d'assurer une meilleure lisibilité de notre système. Ainsi dans l'esprit du rapport Moreau proposant un interlocuteur unique et des systèmes permettant une meilleure lisibilité des droits, il nous semble essentiel d'assurer une bonne circulation de l'information et une meilleure cohérence du système. De même, il est essentiel que chaque personne puisse être avisée régulièrement du montant de sa future retraite selon l'âge permettant le départ en retraite.

**Le conseil fédéral rappelle que les écologistes sont opposés à :**

- **L'augmentation de la durée de cotisation :**

Cette proposition est socialement injuste et entrainerait des crispations sociales importantes et de surcroît inutiles. Le gouvernement fait le choix d'augmenter la durée de cotisation d'un trimestre par an à partir de 2020 afin que la durée de cotisation de cotisation permettant de partir à la

retraite à taux plein soit de 43 ans en 2035. Cette disposition ne permet donc pas de régler les problèmes immédiats de déficit puisqu'elle ne deviendra pleinement efficiente qu'à une période où, selon les prévisions, le problème démographique serait largement atténué. La priorité est d'assurer la pérennité du système de retraite dans la période critique 2020-2030.

Cet allongement de la durée de cotisation, présenté comme devant augmenter la durée travaillée, tout autant accroîtrait la durée des périodes passées au chômage ou aux minima sociaux par les sexagénaires, mais réduirait également le montant des pensions de manière injuste. En effet, les personnes ayant les moyens financiers de le faire, ou ne pouvant plus travailler, partiront à la retraite plus tôt avec un montant de pension moindre. **L'augmentation de la durée de cotisation est donc économiquement inefficace et socialement injuste.**

Enfin, **nous nous opposons donc à cette vision de la société où l'on privilégie le « travailler toujours plus » au partage du temps de travail, à un réaménagement des moyens de production et les modes de consommation.** Nous sommes donc opposés à toute augmentation de la durée de cotisation où à un recul de l'âge légal permettant de partir en retraite.

- **Un financement de la réforme portant principalement sur les salariés :**

Augmenter aujourd'hui la part salariée des cotisations sociales entrainera une baisse supplémentaire de pouvoir d'achat des ménages alors que la part des salaires dans la Valeur ajoutée produite est en baisse constante au profit des actionnaires. De la même manière, faire reposer principalement le financement de la réforme sur une augmentation générale de la CSG, alors que cette contribution n'est pas progressive, et que les ménages doivent déjà subir en 2014 une augmentation de la TVA, n'est pas un mode de financement juste. Il est donc essentiel que l'effort pour le financement des retraites soit fait de manière équitable, ne reposant pas uniquement sur les cotisations salariales. Si une augmentation des cotisations sociales doit être réalisée, elle doit porter principalement sur les entreprises. En effet, contrairement au taux de cotisations salariales qui a augmenté passant de 4,7% en 1980, de 7,6% en 1990 et de 6,65% aujourd'hui, le taux de cotisations patronales n'a pas augmenté. Ce taux était de 8,2% en 1980, il est aujourd'hui de 8,4%. Au regard des efforts déjà nombreux portés par les salariés, il n'y a aucune raison que les entreprises soient exonérées de contribuer, à leur juste mesure, à l'effort collectif. Cette augmentation du taux de cotisations patronales ne doit pas être compensée, comme le propose le gouvernement, par la baisse des cotisations famille dès 2014. Cela reviendrait à faire payer deux fois les salariés : en augmentant les cotisations salariales et en baissant leurs droits en matière de politique familiale.

- **La modification du calcul du salaire moyen sur les six derniers mois dans la fonction publique :**

Aujourd'hui le taux de remplacement (pension par rapport au dernier salaire versé) est pratiquement identique dans le secteur public et dans le secteur privé. S'il est souhaitable de travailler à un rapprochement entre le système retraite du privé et du public, une modification du calcul dans l'état actuel de la politique salariale de la fonction publique entraînerait une inégalité inacceptable. En effet, ce taux de remplacement se fait sans la prise en compte des primes, qui peut représenter dans la fonction publique une part importante du salaire. De même, il est essentiel de réduire les inégalités existant aujourd'hui dans la fonction publique et qui se creusent. Pour cela il est nécessaire mettre fin à la politique de bas salaire, notamment pour les catégories C dans les collectivités territoriales où parfois les personnes ont un salaire inférieur au SMIC compensé par des primes.

**Le conseil fédéral rappelle que les écologistes considèrent qu'une réforme acceptable des retraites doit impérativement contenir les éléments suivants :**

### **SUR LA PENIBILITE :**

Le dispositif de compte personnel de prévention de la pénibilité proposé par le gouvernement constitue une véritable avancée. Il est essentiel de s'assurer que ce dispositif permette à une véritable retraite anticipée pour les personnes exposées pendant de longues années à des conditions de travail pénibles. **Néanmoins, un système véritablement juste ne peut pas dénier à toute une partie des salariés les droits qu'ils méritent. Ainsi nous demandons à ce que ce dispositif s'applique également aux salariés de la fonction publique et aux salariés exposés à des conditions de travail diminuant l'espérance de vie en bonne santé.** Enfin les entreprises doivent être responsabilisées

Nous préconisons le développement de dispositifs d'incitation à la formation des salariés travaillant dans des emplois pénibles, pour leur permettre de se tourner, au cours de leur parcours professionnels, vers des postes moins pénibles.

Enfin, nous souhaitons qu'un bilan de santé préventif et complet ait lieu tous les cinq ans et soit rendu obligatoire.

Enfin, il est essentiel de ne pas seulement compenser les conditions de travail pénibles lors du départ à la retraite mais également de les prévenir. C'est pourquoi **nous souhaitons créer un fonds pénibilité** qui sera alimenté par les entreprises ne mettant pas ou peu en œuvre de disposition de prévention et de réduction de la pénibilité. Ce fonds aurait pour objectif de financer une politique de prévention de la pénibilité dans les entreprises et l'adaptation de l'ensemble des postes de travail pour diminution les nuisances.

Le dispositif dit de « **Compte personnel de prévention de la pénibilité** » proposé dans le projet de loi du gouvernement est intéressant car il allie compensation des années d'exposition à des facteurs de risque susceptibles de réduire l'espérance de vie et l'espérance de vie sans incapacité à un système incitatif de prévention à l'égard des entreprises et des acteurs sociaux.

Toutefois, trois aspects sont nettement insuffisants et EELV entend peser dans le débat parlementaire pour améliorer l'ensemble du dispositif et lever certaines zones d'ombre.

1) Même si le projet du gouvernement (25 ans d'exposition à une pénibilité ou 12,5 ans à deux pénibilités et plus donnent droit à 2 ans de départ anticipé) est beaucoup plus généreux que celui proposé initialement par le rapport Moreau (30 ans d'exposition pour un an de départ de départ anticipé), **il reste insuffisant**. D'autant que, dans le même temps, les salarié(e)s devront cotiser plus longtemps pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Ainsi, pour les natifs de 1973, il leur faudra 43 ans de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein, 41 ans pour ceux qui bénéficieront à plein du dispositif pénibilité. Or, même dans les années 2035, il est loin d'être évident que des salariés « cassés » par 25 ans de travaux pénibles, puissent tenir encore 16 ans, fut-ce dans un autre poste moins exposé, surtout s'ils sont rentrés à 24 ou 25 ans sur le marché du travail. A 65 ou 66 ans, ils risquent d'être rattrapés depuis longtemps par des problèmes de santé ou des limitations sévères de leurs capacités... Et il est encore moins évident qu'ils pourront jouir pleinement de leur retraite très longtemps. Il conviendrait donc, dans le débat parlementaire, d'obtenir du gouvernement l'engagement d'améliorer le dispositif (les modalités d'application du dispositif sont astucieusement renvoyées à des décrets d'application), par exemple en faisant évoluer à la hausse le plafond de 100 points maximum

obtenu par les salariés exposés à des facteurs de pénibilité du travail... Et donc de permettre dans certains cas, à définir, d'obtenir des départs anticipés de 3 ans.

2) Si le projet de loi précise que le compte personnel de prévention de la pénibilité entrera en vigueur au 1er janvier 2015, **le flou persiste quant aux dispositions applicables aux personnes ayant été exposées à des facteurs de pénibilité et arrivant à l'âge de la retraite dans les prochaines années.** Certes un décret devra prévoir des bonifications, mais uniquement pour les « assurés âgés de plus de 59 ans et 6 mois. »

Il est impensable que les personnes ayant actuellement entre 50 et 59 ans et 6 mois ne soient pas concernées et ne voient pas leurs années d'exposition prises en compte. EELV propose qu'un dispositif transitoire soit élaboré, comme le propose d'ailleurs le rapport Moreau. Pour les salarié(e)s qui ont été exposés **au travail de nuit, aux cancérrogènes professionnels et au port de charges lourdes et postures pénibles**, EELV propose de retenir le barème de compensation suivant : 10 ans d'exposition donnent droit à 1 année de départ anticipé. Ainsi une personne ayant été exposé 30 ans au travail de nuit pourra bénéficier de 3 ans de départ anticipé. En outre, nous insistons sur les dispositifs d'incitation à la formation des salariés travaillant dans des emplois pénibles, pour leur permettre de se tourner, au cours de leur parcours professionnelles, vers des postes moins pénibles.

3) Enfin, l'incitation à la prévention contenue dans le dispositif du compte personnel de prévention de la pénibilité est intéressante à long terme. Mais, là encore, se pose la question de la situation présente, alors que des signaux statistiques inquiétants sur l'espérance de vie sans incapacité qui marque le pas dans plusieurs pays d'Europe dont la France, commencent à apparaître. De plus, le rapport Moreau a bien mis en évidence que les entreprises françaises n'ont pas adapté les conditions de travail pour permettre effectivement aux salariés vieillissant de se maintenir dans l'emploi et répondre ainsi au recul de l'âge de la retraite et à l'allongement de la durée de cotisation contenus dans les réformes de 2003 et 2010.

Un plan massif d'amélioration des conditions de travail financé par le Fond de prévention de la pénibilité créé à l'article L. 4162- 17 de la future loi et la responsabilisation des entreprises vis à vis des salariés déclarés en inaptitude médicale après 50 ans, bien souvent à causes des mauvaises conditions de travail subies au cours de leur carrière professionnelle, constituent des préalables indispensables à toute nouvelle augmentation de la durée de cotisation. Faute de quoi, on risque d'assister à des nouvelles augmentations du taux chômage des salariés vieillissant et à une baisse des pensions de retraite pour ceux qui ne « tiendront pas jusqu'au bout » et qui ne pourront jamais justifier de carrière complète.

## **SUR L'ÉGALITE FEMME/HOMME**

**Faire de la bonification de 10% des pensions données aux personnes ayant 3 enfants, une bonification forfaitaire dès le premier enfant.** Calculée aujourd'hui au prorata de la pension, elle rapporte davantage aux hommes qu'aux femmes, alors que les carrières des femmes sont impactées de manière plus importante par le fait d'avoir des enfants. Ainsi les 5,7 milliards euros de bonification rapportent deux fois plus aux pères qu'aux mères. Cette bonification renforce donc les inégalités entre femmes et hommes, mais opère également une solidarité inversée en redistribuant davantage aux personnes ayant les pensions les plus élevées. Nous regrettons que le gouvernement souhaite attendre 2020 pour refonder cette bonification. Au contraire nous proposons de faire bénéficier les ménages **d'une bonification des pensions forfaitaire de 100 euros pour le premier enfant et de 70 euros pour les enfants suivants qu'ils aient travaillé dans les secteurs privé et public.**

Réviser le mode de calcul des trimestres : le mode de calcul actuel pour la validation de trimestres est désavantageux pour les salariés précaires, notamment les personnes travaillant à temps partiel. Les femmes sont tout particulièrement concernées par le temps partiel subi, puisqu'aujourd'hui plus de 80% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes et un million de femmes travaillant à temps partiel souhaitent travailler plus. Le gouvernement s'empare de la question en proposant de valider 1 trimestre à partir de 150 heures de travail au SMIC pour les revenus mensuel inférieur à 1,5 SMIC. C'est une mesure bienvenue. Néanmoins plus juste de prendre en compte le temps travaillé de manière effective. **Nous proposons donc de réviser le mode de calcul de validation des trimestres en prenant le calcul le plus favorable au pensionné entre le calcul actuel (1 trimestre validé = 200 heures au SMIC dans la limite de 4 trimestres), et un calcul sur le temps réel de travail (1 trimestre travaillé = 1 semestre validé, à savoir qu'1 trimestre est validé si la personne a travaillé en moyenne sur l'année au moins trois mois à 28h semaine)**

### POUR PRENDRE EN COMPTE LES NOUVEAUX PARCOURS DE VIE :

**Prise en compte des stages et de l'apprentissage** : Le nombre de trimestres validés avant 30 ans a diminué de 11 trimestres. La génération de 1950 validant avant 30 ans 42,5 trimestres, alors que la génération de 1978 ne valide plus de 31 trimestres avant 30 ans. En raison de l'augmentation des durées d'étude et des difficultés d'insertion dans le monde du travail, la génération de 1978 valide des années complètes pour la retraite qu'à partir de 22 ans en moyenne. Il est donc essentiel d'améliorer l'acquisition de droit à la retraite pour les jeunes adultes. **C'est pourquoi nous saluons la volonté du gouvernement de permettre aux apprentis de valider le nombre de trimestre retraite correspondant au nombre de trimestres travaillés quelle que soit leur rémunération. Nous regrettons néanmoins que le gouvernement n'est fait aucune proposition concernant la prise en compte des périodes de stage.** Il nous semble juste qu'à partir de trois mois de stage, trois mois travaillés doivent être égal à un trimestre validé. Nous souhaitons que la réforme des retraites contiennent a minima la suppression de la franchise des cotisations sociales sur les stages. Si cette disposition aurait pour effet de faire payer 123 € supplémentaires à l'employeur, cela permettrait aux stagiaires faisant 5 mois de stages de valider un trimestre.

**Trimestrialiser le calcul du salaire moyen** : fonder le calcul du salaire moyen non plus sur les 25 meilleures années mais sur les 100 meilleurs trimestres afin de réduire les impacts des « carrières à trou » (chômage, période d'inactivité...) lors de la retraite.

**Le Conseil Fédéral rappelle que les écologistes considèrent qu'il existe aujourd'hui des pistes de financement multiples permettant de mieux équilibrer notre système des retraites dans les 20 années qui viennent.**

### MISE EN ŒUVRE VOLONTARISTE ET PROGRESSIVE DE L'EGALITE SALARIALE

L'inégalité salariale impacte de manière négative le niveau de vie des femmes, qu'elles soient actives ou retraités. C'est donc un impératif politique que de lutter pour une rémunération des femmes égale à celles des hommes.

C'est une mesure de justice. Mais c'est également une mesure qui permettra de faire entrer de nouvelles recettes. Si comme nous le proposons les entreprises sont soumises à des peines importantes dans le cas où elles ne respecteraient pas la loi, l'inégalité salariale devrait diminuer progressivement.

Ainsi c'est, *in fine*, un gain de 11 milliards d'euros qui pourrait être réalisé en 2023 si nous parvenons à mettre en œuvre l'égalité salariale. Ce gain diminuerait ensuite progressivement pour être ramené à un niveau de 5,5 milliards en 2050.

### AUGMENTATION DE LA CSG A TAUX PLEIN POUR LES RETRAITES

Il existe actuellement trois taux de CSG et de CRDS appliqués aux pensions de retraités : une exonération pour les retraités dont le revenu fiscal de référence est inférieur à 10 024€ ; un taux intermédiaire à 3,8% de CSG et de 0,5% de CRDS pour les retraités dont l'impôt sur le revenu dû par le foyer fiscal auquel ils appartiennent est inférieur à 61 € ; un taux plein de 6,6% de CSG et de 0,5% de CRDS.

**Nous proposons d'augmenter le taux plein de CSG sur les pensions de retraite de 6,6% à 7,1%.** Cette hausse permettrait de préserver les 45% de retraités ayant une petite retraite et de mettre à contribution à la même hauteur que les actifs les retraités ayant un niveau de vie plus élevé.

**Cette augmentation de la CSG produirait un gain de 1,8 milliards dès 2014, de 2 milliards en 2020 et de 2,6 milliards en 2040.**

### BAISSER LE PLAFOND DE L'AVANTAGE PROCURE PAR L'ABATTEMENT DE 10% POUR FRAIS PROFESSIONNEL

Les personnes bénéficiant d'une pension de retraite bénéficient encore de l'abattement de 10% de frais professionnel lors du calcul de leur impôt sur le revenu.

L'avantage tiré de cet abattement est aujourd'hui plafonné à 3 660 € par foyer fiscal, **nous proposons de descendre ce plafond à 2 500 euros.** 2,9 millions de ménages seront impactés par la baisse du plafond, mais les ménages les plus modestes seront épargnés. Ainsi, 42% de l'effort total serait supporté par des ménages aisés appartenant au 10ème décile de niveau de vie.

**Cette mesure représente 0,5 milliard de recette nouvelle.**

### SUPPRESSION DE NICHES SOCIALES ET FISCALES

Il est nécessaire de réduire les exonérations existantes : abrogation de l'exonération de contribution sociale et patronale sur l'intéressement (0,9 milliards) et augmentation des prélèvements sociaux sur l'épargne retraite des entreprises (0,7 milliards). De même, il est essentiel de supprimer les déductions fiscales dont bénéficient les fonds de pension et autre outil permettant la retraite par capitalisation et d'en affecter le produit au financement du système par répartition des retraites.

### REDEPLOIEMENT DES EXONERATIONS DE COTISATION SOCIALE OU AUGMENTATION DES COTISATIONS SOCIALES PATRONALES

La politique de l'emploi menée depuis une trentaine d'années passe notamment par des exonérations de cotisations sociales. Ces exonérations ont peu d'effet sur l'emploi et sont néfastes lorsqu'elles concernent des postes à bas salaires. Ainsi l'Etat subventionne des postes à bas

salaire, peu qualifiés et parfois à temps partiel et freine parfois la mobilité ascendante des personnes occupant ces postes.

**A moyen terme, nous proposons de redéployer sur cinq ans la moitié des sommes dépensées en exonérations de cotisations sociales, soit 15 milliards d'euros : 5 milliards à destination des retraites et 10 milliards à destination de soutien aux filières créatrices d'emploi, principalement sur les filières d'utilité sociale ou environnementale.**

A long terme, mettre un terme à cette politique d'exonération de cotisations sociales en fléchant les 15 milliards restants vers des politiques de soutien aux secteurs créateurs d'emplois de qualité avec une plus-value sociale et environnementale.

La contribution des entreprises au financement des retraites pourrait donc prendre la forme d'une conditionnalité et d'un redéploiement des exonérations de cotisations sociales et/ou d'une augmentation des cotisations sociales patronales non compensée.

**Unanimité moins une abstention**