



Réforme des retraites



Parlons du système actuel...

1. Une réforme aura-t-elle lieu ?

Le candidat Emmanuel Macron dans son programme avait promis la mise en place d'une réforme de notre système de retraite où 1 euro donne les mêmes droits. C'est un marqueur important pour le Président qui ne souhaite pas reculer sur cette question sauf à s'affaiblir. Le Gouvernement dit vouloir rendre le système plus lisible, plus juste et plus équitable.



Ce que dit l'UNSA :

L'UNSA n'était pas demandeuse d'une réforme systémique. C'est de la responsabilité du gouvernement.

En revanche, le système actuel n'est pas exempt de tout reproche. Des ajustements et des convergences sont nécessaires pour gommer les effets d'un système qui peut paraître illisible et injuste (mode de calcul des pensions, périodes cotisées non prises en compte, droits familiaux et droits à la réversion différents). Le système peut être amélioré !

2. Quels sont les enjeux ?

Aujourd'hui les carrières ne sont plus linéaires. On passe d'agent de la Fonction publique à micro-entrepreneur, puis à salarié du privé. La retraite doit donc se calculer sur la base de plusieurs régimes avec des règles de calcul différentes, souvent au détriment des salariés. Par ailleurs, les éléments de solidarité (droits familiaux par exemple) peuvent être très différents d'un régime à l'autre.



Ce que dit l'UNSA :

Ces différences peuvent se traduire par de l'injustice, notamment pour les assurés poly-pensionnés. Il faut que notre système prenne en compte ces nouvelles situations ainsi que les nouvelles formes d'emploi (micro-entrepreneur...). Pour cela il faut que le système de retraite soit lisible, équitable, juste et qu'il ne soit pas réformé tous les 5 ans.

3. Le financement des retraites est-il assuré ?

Aujourd'hui le système de retraite est quasiment à l'équilibre (donnée confirmée par le Premier Ministre). Les réformes successives ont stabilisé le financement nos retraites. La part des pensions versées dans le PIB avoisine les 14 % et ce chiffre ne dérape pas significativement et ce quels que soient les scénarios économiques. Le système de retraite n'est donc pas en danger financièrement contrairement à ce que certains peuvent affirmer. Edouard Philippe a d'ailleurs saisi le COR pour avoir une vision précise de la situation.



Ce que dit l'UNSA :

Pour l'UNSA, il faut sortir des débats idéologiques. Avec la saisine du COR, nous pourrions discuter sur la base d'une vision partagée de notre système et de son évolution financière. Par ailleurs, la part de 14 % est un minimum qui correspond aux demandes actuelles des syndicats. Quel que soit le système, si ce taux baisse ou si le PIB baisse quand le nombre de retraités augmente les conditions de départ en retraite voire les pensions devront être revues.

Les grands repères du nouveau système

4. Tout n'est-il pas déjà plié ?

Des marges de manœuvre existent bien ! En effet, un nouveau cycle de discussions avec les partenaires sociaux va s'ouvrir avec Mr Delevoye autour de quatre thèmes :

- les mécanismes de solidarité ;
- les conditions d'ouverture des droits à pension ;
- les conditions de l'équilibre en 2025 ainsi que les modalités de pilotage et de gouvernance du futur système ;
- les modalités de transition des 42 régimes existants vers le système futur et les garanties à offrir aux personnes en place.



Ce que dit l'UNSA :

L'UNSA va s'engager dans cette phase de concertation pour porter ses revendications avec comme axe principal la défense de l'intérêt général, de notre pacte social et des intérêts plus particuliers de ceux qu'elle représente.

L'UNSA a exigé et obtenu que parallèlement aux discussions sur la loi, s'ouvrent des négociations sur la transition des régimes actuels vers le nouveau système ainsi que des discussions sur les secteurs les plus impactés par les modifications (notamment les enseignants, les infirmières, les aides-soignants, les agents de la Fonction publique territoriale, les personnels de la RATP, de la SNCF, de l'énergie, etc.) avec, à la clé, des engagements de la part des entreprises et des employeurs publics. Les premières négociations commencent dès à présent.



L'UNSA l'a obtenu !

5. Quand sera connu le projet de loi ?

La loi devrait être votée avant l'été 2020.



Ce que dit l'UNSA :

L'UNSA a demandé un calendrier précis, estimant que la clarté sur les rythmes et les étapes de la réforme était indispensable pour rétablir la confiance dans la parole de l'exécutif ; celle-ci ayant été brouillée, et notamment sur ce dossier, par de trop nombreux épisodes de cacophonie. Pour l'UNSA, l'avant-projet de loi doit être rendu public au premier trimestre 2020.

L'avant-projet de loi sera connu dès le début du printemps. Des concertations auront lieu en amont.



L'UNSA l'a obtenu !

6. Quelle date d'application ?

À compter du 1er janvier 2025, le nouveau système s'appliquerait à tous les salariés et ce quel que soit leur statut. Les paramètres du système seront identiques : compte à points, droits familiaux, pensions de réversion, minimum de pension, prise en compte de la pénibilité, assiette des cotisations... Des départs anticipés pour les fonctions dangereuses exercées dans le cadre de missions régaliennes seront maintenus.



Ce que dit l'UNSA :

Pour l'UNSA, universel ne veut pas dire unique : le système devra aussi garantir le maintien des mécanismes de solidarité et de réduction des inégalités, particulièrement pour les femmes, les salariés ou agents exposés (pénibilité-dangereusité au travail), les carrières incomplètes et ceux qui ont commencé à travailler tôt.



Ce que revendique l'UNSA :

Pour l'UNSA, la prise en compte de ces éléments de solidarité constitue une exigence non négociable. Une négociation doit s'ouvrir sur la prise en compte de la pénibilité. On doit attaquer cette question par les deux bouts : en la diminuant dans les entreprises (réduire les risques, protéger, améliorer la qualité de vie au travail...) et en la compensant (par exemple au moment de la retraite).

7. Quels assurés sont concernés ?

Les assurés nés, au plus tôt, à compter de 1963, seront les premiers concernés. Il y aura cependant quelques exceptions :

- Les assurés, y compris les générations nées à compter de 1963, qui partiront en retraite avant le 1er janvier 2025 notamment parce qu'ils bénéficient de dispositifs de départs anticipés (carrière longue par exemple) ne seront pas concernés par l'application du système universel.
- Les générations des assurés dont l'âge légal de départ à la retraite est inférieur à 62 ans seront décalées (exemple, pour ceux dont l'âge légal de départ est de 57 ans ce sont ceux de la génération née en 1968 qui seront les premiers concernés)

8. Y aura-t-il une période de transition entre les 2 systèmes ?

Le Haut-Commissaire prévoit des périodes de transition plus ou moins longues en fonction des régimes. Ainsi, par exemple, la période de transition pour l'extinction des départs anticipés sera progressive.



Ce que dit l'UNSA :

Pour l'UNSA, il ne peut y avoir de punis de la réforme. Il faut protéger les 10 ou 15 premières générations concernées par d'éventuels impacts négatifs de la réforme. La spécificité des régimes doit être prise en compte. Seule la négociation avec les partenaires sociaux permettra de trouver les voies et les moyens de convergence vers le régime universel.

Le 1er ministre a acté le principe d'une transition longue de 15 ans afin de faire converger les 42 systèmes de retraite actuels dans un seul et même régime. De la même façon, il a indiqué que cette période de transition pourrait être allongée pour tenir compte des spécificités de certains régimes. C'est une revendication forte de l'UNSA et des négociations seront ouvertes dans certaines entreprises ou administrations ayant un régime spécifique ou des problèmes particuliers (comme la RATP, la SCNF ou certains secteurs professionnels privés ou publics...).

De plus le dispositif « carrière longue », permettant à ceux qui ont commencé tôt de partir plus tôt sera maintenu.



Ce que revendique l'UNSA :

Nous voulons maintenant que le gouvernement passe aux actes. Cette période de transition longue et adaptée aux spécificités, avec les garanties nécessaires pour les salariés, doit être actée avant le passage au système universel.

Les spécificités des catégories actives liées à des fonctions dangereuses (forces de sécurité, ingénieurs du contrôle aérien de la navigation aérienne, sapeurs-pompiers professionnels...) doivent également être maintenues.



L'UNSA l'a obtenu !

9. Comment seront convertis mes droits acquis dans le système universel ?

Le Haut-commissaire ne cesse d'affirmer qu'il garantira 100% des droits acquis.



Ce que dit l'UNSA :

C'est l'un de nos points de vigilance. Les droits acquis par les salariés qui sont les plus avancés dans leur carrière doivent être conservés.

Le principe est acquis, et un mécanisme permettant de préserver les droits acquis dans le système actuel atténuerait les impacts les plus négatifs du passage d'un système à un autre.



L'UNSA l'a obtenu !



Ce que revendique l'UNSA :

Au delà du principe, l'UNSA souhaite avoir connaissance des simulations et vérifier ainsi que le calcul préserve les droits acquis pour les salariés les plus avancés dans leur carrière.

Répartition, système par points : y voir plus clair

10. Le fonctionnement par points, qu'est-ce que c'est et comment ça marche ?

Aujourd'hui de nombreux régimes fonctionnent par points, et la plupart des Français sont concernés par ce système. Ex : la retraite complémentaire des salariés du secteur privé (AGIRC-ARCCO), l'IRCANTEC (régime de retraite complémentaire pour les agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques).

Le fonctionnement est le suivant : les cotisations sont transformées en points de retraite et le montant de la retraite se calcule ensuite en multipliant le nombre de points acquis par la valeur du point. Le cumul des points se fait tout au long de la carrière.

11. Le problème avec les points c'est que leur valeur peut baisser...

Le Haut-Commissaire a indiqué que le point ne pourra pas baisser.



Ce que revendique l'UNSA :

Pour l'UNSA c'est une condition sine qua non. La valeur du point ne peut pas baisser. Sa valeur ne doit pas être le fruit d'une décision gouvernementale mais au contraire faire l'objet d'un véritable dialogue social. Le rendement du point doit être réévalué (par rapport aux préconisations du rapport Delevoye) afin de pouvoir assurer un taux de remplacement comparable à ceux observés aujourd'hui.

L'Etat ne fixera pas seul les paramètres du système. Le pilotage du système sera assuré par une caisse gérée paritairement par les partenaires sociaux (autant de représentants des employeurs que des assurés sociaux). Le seuil de représentativité des organisations syndicales est fixé à 5%, public comme privé. Cela fait plus de 70 ans que les partenaires sociaux gèrent en direct le régime complémentaire obligatoire des salariés du privé Agirc-Arcco et cela fonctionne ...



L'UNSA l'a obtenu !

12. Avec un régime à points, finie la répartition ?

FAUX... Dans un régime à points, comme dans le régime actuel (régime par annuité) ce sont les cotisations des travailleurs qui financent les pensions versées aux retraités. C'est la solidarité intergénérationnelle. La répartition s'oppose à un système dit par capitalisation qui consiste à épargner individuellement pour préparer sa retraite, quand les rémunérations le permettent. Dans un système de retraite par points, les pensions continueront à être payées par les cotisations des actifs. C'est d'ailleurs déjà le cas pour les salariés du privé (ARCCO-AGIRC) et pour les contractuels de la Fonction publique (IRCANTEC).



Ce que dit l'UNSA :

Régime à points ne rime pas avec capitalisation ! Et, l'UNSA n'est pas non plus favorable à un système étatisé où des subventions de l'Etat permettrait son équilibre financier (au risque qu'une majorité décide de ne plus payer pour les retraites...). L'UNSA est attachée à un régime de protection sociale où les cotisations des assurés sociaux paient les prestations nécessaires.

L'UNSA se bat pour maintenir un système par répartition, juste et solidaire.

Âge de départ et niveau de pension

13. Âge pivot à 64 ans : ils vont nous faire travailler plus longtemps...

Les réformes successives des retraites ont allongé la durée pour tous les régimes. Aujourd'hui il faut, pour avoir droit à une retraite à taux plein, avoir cotisé 172 trimestres à partir de la génération 1972. De fait, en moyenne, les salariés partent à 63,4 ans. Demain, l'âge d'ouverture des droits restera à 62 ans. Mais la liquidation de la pension à 62 ans se fera avec un rendement inférieur. En d'autres termes, il y aura une décote pour tous les salariés qui liquideront leur pension avant l'âge de 64 ans.

Dans le système actuel un salarié ayant débuté sa carrière tardivement, ou ayant une carrière hachée (plus particulièrement les femmes), attend bien souvent 67 ans, âge d'annulation de la décote, pour liquider ses droits à pension. La mise en place d'un âge pivot ou âge du taux plein à 64 ans serait donc plus favorable. A contrario, les jeunes ayant débuté leur carrière plus tôt se verraient pénalisés car leur durée d'assurance pourrait leur permettre de partir à 62 ans.

L'âge légal de départ en retraite est maintenu à 62 ans.



L'UNSA l'a obtenu !



Ce que revendique l'UNSA :

L'UNSA souhaite une synthèse permettant l'âge du taux plein comme référence et l'extension du dispositif de départ anticipé pour carrières longues en l'élargissant à ceux ayant commencé à travailler avant 20 ans, voire 21 ans.

14. Ma pension actuelle va baisser avec le nouveau système !

Aujourd'hui, nous ne connaissons pas tous les paramètres du nouveau système. Il est donc impossible de répondre à cette question. Mais la problématique reste entière y compris dans l'actuel système : en effet, les paramètres peuvent toujours évoluer en fonction des réformes que seront tentés de mettre en œuvre les gouvernements successifs.



Ce que revendique l'UNSA :

Pour l'UNSA, la part de PIB consacrée au versement des pensions ne doit pas être inférieure à 14%. L'UNSA souhaite que ce principe soit acté par le gouvernement. Pas question que cette réforme se traduise par une baisse du taux de remplacement ; elle ne doit pas avoir pour objectif d'économiser sur le dos des retraités.

15. Les pensions dans le futur système seront moins avantageuses que dans l'actuel

En ce qui concerne la baisse des pensions, aujourd'hui, aucune projection n'est possible, nous ne connaissons aucun paramètre du futur système (âge de départ, durée, surcote ou décote ...). Bref, il est impossible de pouvoir réaliser la moindre des projections. Par ailleurs, c'est la même chose dans le système actuel, tant les choses évoluent au gré des gouvernements successifs. Aucune projection à 30 ou 40 n'est crédible, pour l'actuel comme futur système.



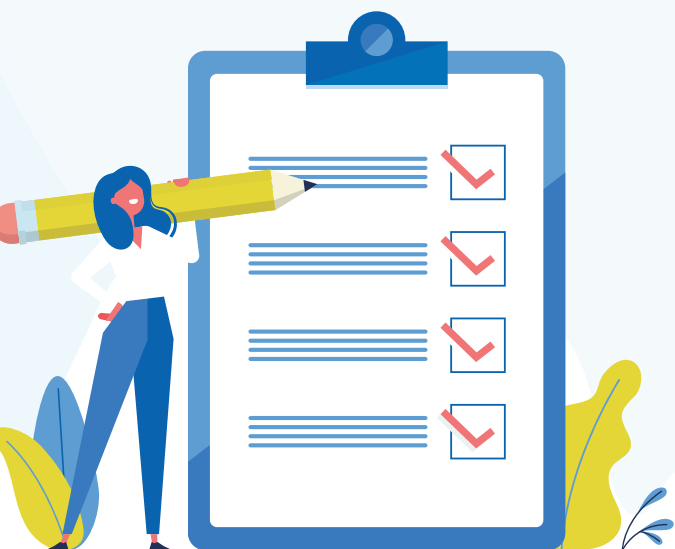
Ce que revendique l'UNSA :

L'UNSA, avant de se prononcer sur le projet, exige que des cas types lui soient fournis afin de bien vérifier que le nouveau système verse des pensions les plus proches des revenus d'activité.

16. Le calcul de la pension va se faire sur l'ensemble de la carrière : quelles vont être les conséquences sur la pension ?

Plus de différence privé/public... La réforme prévoit que le calcul de la pension se fera en prenant en compte l'ensemble de la carrière et non plus les 6 derniers mois pour les agents de la Fonction publique et les salariés des régimes spécifiques, ni sur les 25 meilleures années pour les salariés du privé.

La réforme prévoit aussi que toutes les rémunérations ouvrent des droits à pension. 1 euro cotisé aura la même conséquence pour tous.



17. Quid de la prise en compte des primes ?

Aujourd'hui, le calcul des retraites des salariés intègre leurs primes, soumises de fait à cotisations sociales. Dans l'avenir, les primes des agents de la Fonction publique et des salariés des régimes spécifiques seront soumises à cotisations sociales et donneront droit à des points retraite.

Si la prise en compte des primes pour le calcul des pensions est une bonne chose, cela ne doit pas se traduire par une perte de pouvoir d'achat. L'UNSA a obtenu un mécanisme de compensation pris en charge par l'employeur qui n'impacte pas le net perçu.



L'UNSA l'a obtenu !



Ce que revendique l'UNSA :

Par ailleurs, l'UNSA réclame l'ouverture de négociations sur les carrières et rémunérations, afin de compenser les effets négatifs du nouveau système, sur la pension des fonctionnaires et des agents des régimes spécifiques qui ne perçoivent pas de primes.

18. Les minima de pensions seront-ils augmentés ?

Le Haut-commissaire préconise que le minimum de pension soit porté à 85% du SMIC pour une carrière complète.



Ce que revendique l'UNSA :

Cette proposition va dans le bon sens puisqu'elle augmente le minimum de pensions se situant aujourd'hui entre 75 et 80% du SMIC. Toutefois, pour l'UNSA cette proposition reste insuffisante. Des conditions de vie dignes doivent être assurées aux retraités. C'est pourquoi, nous revendiquons que le minimum de pension tende vers le SMIC.

ZOOM SUR...

19. Quelle prise en compte des éléments de solidarité ?

Des dispositifs de solidarité permettant de prendre en charge au regard de la retraite les assurés privés d'emploi, en maternité ou en maladie existeront dans le système proposé par le Haut-Commissaire. Aujourd'hui l'enveloppe consacrée à la solidarité représente 20% du montant des pensions versées. Le Haut Commissaire prévoit d'y consacrer une enveloppe de 25%.



Ce que revendique l'UNSA :

L'UNSA revendique un haut niveau de prise en charge de la solidarité. L'enveloppe doit donc être suffisante pour faire face. Ainsi, le traitement des périodes de chômage non indemnisé n'est pas acceptable : pour l'UNSA cela doit être pris en compte.

20. Le Compte Personnel de Prévention sera ouvert à tous les salariés et agents ?

Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, il bénéficie alors d'un compte professionnel de prévention (C2P) sur lequel il peut accumuler des points. Aujourd'hui 6 critères sont pris en compte (le travail de nuit, le travail en équipe alternante, le travail en milieu hyperbare, le travail caractérisé par la répétition d'un même geste à une fréquence élevée et sous cadence contrainte, les températures extrêmes, le bruit). L'obtention de points pénibilité ouvre la possibilité aux salariés de bénéficier d'une formation en vue d'une reconversion, d'un passage à temps partiel et d'un départ en retraite en retraite anticipée.

À ce jour, seuls les salariés du privé y ont accès. Demain le C2P sera ouvert à tout salarié ou agent exposé aux facteurs de pénibilité.



Ce que revendique l'UNSA :

L'ouverture du C2P à toutes et à tous correspond à une de nos revendications. Toutefois l'UNSA réclame une ouverture de négociations sur les seuils permettant l'obtention de points pénibilité. En parallèle, l'UNSA veut une réouverture de la négociation pour la prise en compte réelle de la pénibilité en intégrant de nouveaux critères de pénibilité dans le C2P.

21. Quelle pension de réversion demain ?

La pension de réversion est une indemnité versée aux veuves ou aux veufs après la mort de leur conjoint. Aujourd'hui, d'un régime de retraite à un autre, les conditions d'obtention varient. Le Haut-commissaire, dans son rapport, indique vouloir harmoniser les pensions de réversion. Il préconise ainsi de garantir 70% des revenus du couple au conjoint survivant et cela sans conditions de ressources. Cependant il ajoute que le droit à réversion ne sera ouvert qu'à compter de 62 ans et sera réservé aux couples mariés.

Le principe de la réversion, créée à l'époque où les femmes travaillaient peu et pour leur garantir un minimum de retraite est maintenu.



L'UNSA l'a obtenu !



Ce que revendique l'UNSA :

Pour l'UNSA, toute modification des règles d'octroi de la pension de réversion doit s'accompagner de la création d'un nouveau droit, par ex l'obligation de garantir à tous les salariés et agents une prévoyance financée pour moitié par les employeurs ou encore par l'augmentation importante de l'allocation veuvage.

22. Harmonisation des droits familiaux, quelle traduction dans un régime universel ?

Le rapport Delevoye propose d'accorder 5% de majoration de pension dès le premier enfant.

L'UNSA revendiquait de longue date l'octroi d'une majoration dès le 1er enfant.



L'UNSA l'a obtenu !



