

L'œil de la conf



*réforme des
retraites*

Le Positionnement de la CFE-CGC



SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE ET DU CRÉDIT

LA CFE-CGC RÉAFFIRME SON OPPOSITION AU PROJET DE RÉFORME DES RETRAITES

**Résolution adoptée à l'unanimité du comité confédéral du 21 novembre 2019
Projet de réforme des retraites**

La CFE-CGC rappelle que cette réforme est uniquement politique et inutile sur le plan économique. Derrière un slogan qui pourrait donner l'illusion d'une recherche d'équité (« un euro cotisé génère les mêmes droits »), se cache une réforme exclusivement financière dont le seul objet est de diminuer le poids des retraites, considéré comme une dépense publique.

Elle ne vise qu'à :

- Permettre à l'État de mettre la main sur les réserves accumulées par les régimes complémentaires et notamment AGIRC- ARCCO.
- Mettre à bas le principe de solidarité et de répartition, socle de notre pacte social, pour tendre vers un système privilégiant le principe de capitalisation.

Pour atteindre ce but, le gouvernement cherche à opposer les français entre eux, cotisants aux différents régimes, méthode malsaine et particulièrement dangereuse dans le climat social actuel. Cependant, fidèle à ses valeurs, dans un cadre paritaire, respectant les principes de solidarité et de répartition, sans étatisation, la CFE-CGC serait prête à négocier afin de rechercher les voies et moyens d'amélioration de nos différents régimes de retraites, dans l'intérêt de tous.

La CFE-CGC appelle le gouvernement à la raison et à la négociation.

Pour marquer son opposition au projet de réforme, la Confédération se joindra à la manifestation du 5 décembre 2019, et invite chaque fédération de la CFE-CGC à considérer les modalités selon lesquelles elles souhaitent se mobiliser, ou non, pour cette journée.



CONFÉDÉRATION
FRANÇAISE DE
L'ENCADREMENT-CGC

Objectifs globaux du futur système universel de retraites

- Il n'est pas nécessaire de mettre en place un système universel de retraites, le système actuel est globalement satisfaisant.

Mise en place d'un système à points

- Avoir un compte permettant de suivre ses points et de savoir à tout moment à quel montant de retraite cela correspond.
- Avoir des points même si on ne peut pas travailler pour les périodes de maternité, maladie, chômage et handicap.

Entrée en vigueur et transition vers le nouveau système de retraites

Aucune réponse dans la mesure où nous ne voulons pas basculer dans un régime unique.

Les inégalités au sein du système de retraites actuel

- Il n'est pas nécessaire de réduire les inégalités, la retraite doit être le seul reflet du salaire que l'on a eu lorsque l'on travaillait.

Interruptions d'activité

- Les périodes de maladie, de maternité et d'invalidité doivent attribuer autant de points que si la personne travaillait.
- Les périodes de chômage doivent attribuer autant de points que si la personne travaillait.

Minimum de pension

- Le montant minimum de la pension d'un assuré ayant une carrière complète doit rester supérieur au minimum vieillesse (ASPA).

Âge du taux plein

- Conserver un âge minimum de départ à 62 ans.
- Garantir 100% de la retraite à ceux qui ne peuvent plus travailler en raison de problèmes de santé.
- Fixer le même âge du taux plein pour tous (sans distinction de l'année de naissance).

Points accordés pour les enfants

- Dans un régime qui impose une condition de durée de cotisation (43 ans), il est impératif de continuer d'accorder des trimestres pour enfants aux femmes, indépendamment des points.

Réversion

- Accorder la pension de réversion au conjoint survivant sans conditions de ressources

Équilibre du futur système universel de retraites

- Un régime de retraite par répartition n'a pas vocation à être équilibré à un instant T. Cependant pour la pérennité du système, il est nécessaire de disposer de réserves pour faire face aux aléas. C'est le modèle selon lequel fonctionnent les régimes complémentaires depuis 1945.

Cotisations

- Un régime par points est essentiellement contributif. Ce qui importe c'est que le montant des cotisations versées soit proportionnel aux droits acquis.

Transition emploi-retraite

- Permettre aux retraités qui reprennent une activité de continuer à acquérir des droits pour augmenter leur retraite définitive, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.
- L'accès à la retraite progressive pour tous, y compris les cadres aux forfait-jours.

Gouvernance et pilotage du futur système universel de retraites

- Les partenaires sociaux (syndicats de salariés et représentants des employeurs)
- Le Conseil d'Administration soit composé par ceux qui versent les cotisations et qu'il dispose des pouvoirs nécessaires pour piloter le régime en toute indépendance.



RÉFORME DES RETRAITES

DÉCRYPTAGE

DU RAPPORT DELEVOYE

STRUCTURE DE LA COUVERTURE RETRAITE

Avec le système universel, tous les Français relèveraient d'un seul et même régime obligatoire avec une acquisition de droits sur l'ensemble des revenus d'activité dans la limite de trois plafonds de la Sécurité sociale (PSS), soit 121 572 € de salaire annuel en 2019.

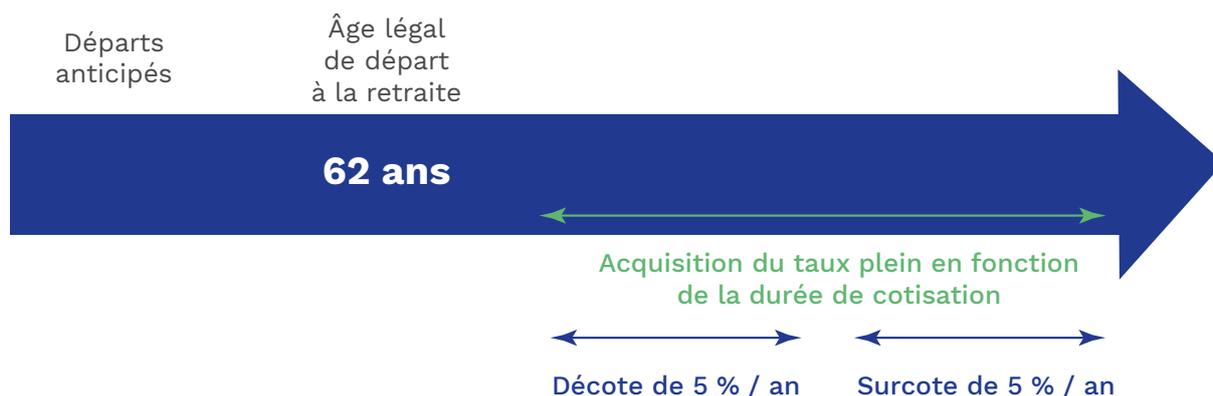
Des dispositifs facultatifs de retraite supplémentaire pourraient continuer à exister.

QUELLES CONSÉQUENCES ?

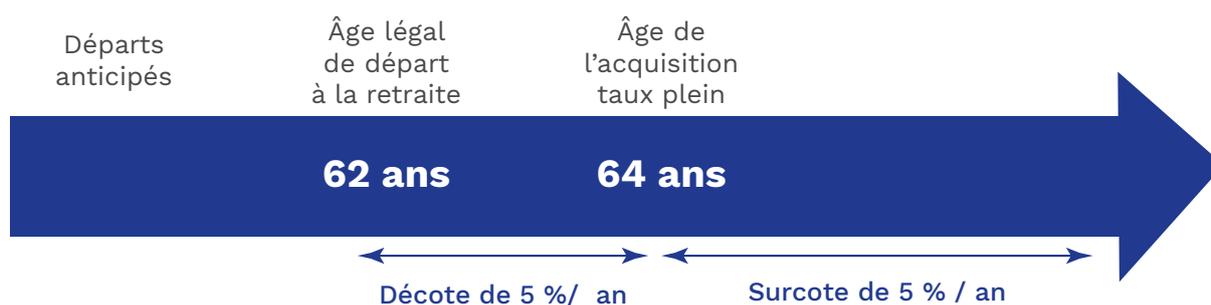
- Disparition des régimes complémentaires qui versent aujourd'hui la majeure partie de la retraite d'un cadre.
 - Risque d'uniformisation par le bas.
 - Il ne serait plus possible de cotiser et d'acquérir des droits au-delà de trois PSS. Les droits déjà acquis au-delà de trois PSS devront néanmoins être financés.
 - Risque d'absorption des réserves.
- Disparition du régime spécifique de la fonction publique et des régimes spéciaux.
- Les fonctionnaires pourraient désormais acquérir des droits en lien avec leurs primes.
 - Risque d'inégalités au sein de la fonction publique selon la part que représentaient les primes dans la rémunération.

L'ÂGE LÉGAL ET L'ÂGE DU TAUX PLEIN

Option 1 (privilegiée par le président de la République) : l'âge du taux plein (pension sans décote) pourrait dépendre de la durée travaillée et ainsi varier d'un individu à un autre.



Option 2 (préconisée par le rapport Delevoye) : un âge du taux plein identique pour tous.



QUELLES CONSÉQUENCES ?

Option 1 :

Pour les cadres dont les années d'études conduisent mécaniquement à repousser le début d'activité, le taux plein ne serait atteint que vers 66 voire 67 ans pour satisfaire l'exigence d'une durée de cotisation de 43 ans (voire plus). Il est probable qu'ils seraient nombreux à partir avec une décote.

Option 2 :

Avec l'attribution du taux plein à tous à 64 ans, sans condition de durée de cotisation, les personnes ayant fait des études ou ayant les carrières les plus heurtées pourraient partir plus tôt à taux plein que dans le système actuel.

LES DISPOSITIFS DE DÉPART ANTICIPÉ

Les dispositifs de départ anticipé pour carrière longue et handicap seraient maintenus en l'état. Les départs anticipés pour incapacité permanente et pénibilité seraient maintenus dans le privé et étendus à la fonction publique et aux régimes spéciaux.

La possibilité de départ anticipé pour les catégories actives de la fonction publique et autres régimes spéciaux serait supprimée sauf pour les fonctionnaires qui exercent des missions régaliennes de maintien de l'ordre et de sécurité publique, et ce pendant une durée minimale de 27 ans.

QUELLES CONSÉQUENCES ?

- Fin des catégories actives dans la fonction publique et les régimes spéciaux.
- Le Compte professionnel de prévention (C2P) devrait être revu, en particulier les seuils d'exposition aux facteurs de risque, pour une bonne prise en compte de la pénibilité des métiers.

LA PENSION ET SA REVALORISATION

Les régimes de base fonctionnent aujourd'hui en annuités et les régimes complémentaires en points.

Dans le secteur privé, le calcul de la pension de base se fait selon un salaire de référence qui correspond à la moyenne des salaires plafonnés au plafond de la Sécurité sociale¹ des 25 meilleures années. Dans la fonction publique, on utilise comme référence le traitement indiciaire (hors primes) des 6 derniers mois.

¹ - Pour l'année 2019, le plafond de la Sécurité sociale s'élève à 40 524€.

Le système universel fonctionnerait en points acquis chaque année via la cotisation puis additionnés en fin de carrière.

- Acquisition de points : 10 € cotisés = 1 point.
- Valeur de service du point : au moment du départ à la retraite, 1 point = 0,55 €.

Pension annuelle = total de points acquis X valeur de service du point.

Dans le système universel, les pensions seraient revalorisées au minimum comme l'inflation. Une latitude laissée à la gouvernance pourrait permettre d'aller un peu au-delà.

QUELLES CONSÉQUENCES ?

- Les personnes ayant environ 25 années rémunérées au moins à hauteur du plafond de la Sécurité sociale mais des débuts de carrières en deçà par exemple, verront prises en compte ces moins bonnes années dans le calcul de leur pension de retraite. Elles étaient aujourd'hui neutralisées au niveau de la retraite de base.
- De même, le passage de la prise en compte des six derniers mois à la prise en compte de toute la carrière implique que tous les traitements inférieurs aux traitements associés au dernier indice seront aussi pris en compte pour l'attribution de droits. La prise en compte des primes dans le calcul de la pension ne suffira pas à le compenser, surtout pour les corps bénéficiant d'un faible niveau de prime.
- La revalorisation des pensions au minimum à hauteur de l'inflation permettrait de sauvegarder le pouvoir d'achat des retraités dans la durée, à condition que cet engagement soit tenu.

LES DROITS FAMILIAUX ET LA RÉVERSION

Droits accordés au titre des enfants

Dans le système universel, la pension serait majorée de 5 % par enfant pour l'un ou l'autre des parents (ou à partager entre eux), avec une attribution à la mère par défaut, si aucun choix n'est formulé avant les quatre ans de l'enfant.

Droits accordés au titre du décès du conjoint

La pension de réversion serait calculée telle que le conjoint survivant continue à percevoir au total 70 % des ressources du couple. La condition d'avoir été marié avec le défunt serait maintenue.

QUELLES CONSÉQUENCES ?

- La prise en compte des enfants ne permettrait plus d'acquérir le taux plein plus tôt.
- La majoration de pension serait accordée dès le premier enfant et non plus réservée aux familles nombreuses, mais elle ne pourrait plus bénéficier en totalité à chacun des parents.
- La pension de réversion ne serait plus soumise à une condition de ressources comme c'était le cas pour la retraite de base des salariés du privé. Cependant, de fait, si le conjoint survivant percevait déjà 70 % des pensions du couple, il n'en toucherait pas.

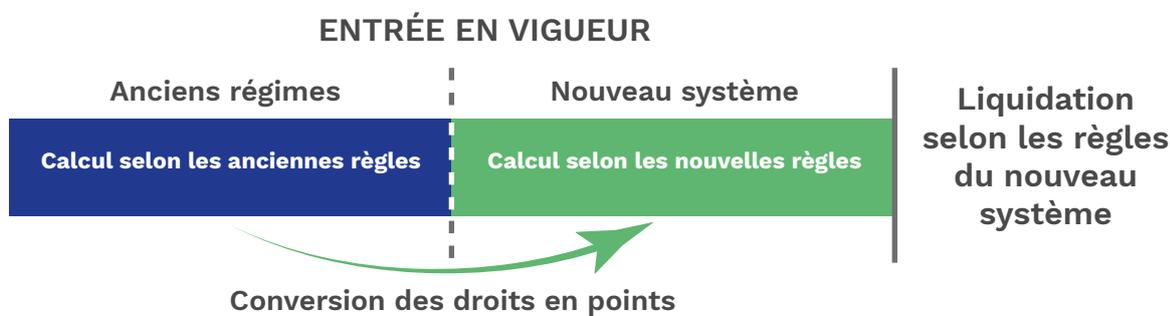
ENTRÉE EN VIGUEUR ET TRANSITION

Ne sont pas concernés

- Les retraités actuels.
- Les personnes qui partiront à la retraite avant le 1^{er} janvier 2025.
- Les assurés nés à compter de 1963 qui sont à moins de cinq ans de leur âge légal de départ à la retraite (cas particuliers) : par exemple, ceux dont l'âge d'ouverture des droits est fixé aujourd'hui à 57 ans, ou ceux qui peuvent partir à 60 ans dans le cadre du dispositif carrière longue.

Sont concernés

Les assurés nés à compter de 1963 qui sont à plus de cinq ans de leur âge légal de départ à la retraite : cas classique, l'âge légal étant fixé à 62 ans, et la mise en place du système universel prévue au 1^{er} janvier 2025.



1. Totalisation des droits acquis : liquidation des pensions au 1^{er} janvier 2025 selon des règles de calcul adaptées au prorata de la période passée dans les anciens régimes, sans décote ni surcote.
2. Conversion en droits du nouveau régime : conversion du total des pensions en points du système universel, selon la valeur de service du point.
3. Acquisition de droits du nouveau régime sur le reste de la carrière avant le départ à la retraite.

QUELLES CONSÉQUENCES ?

- Liquidation fictive au moment de l'entrée en vigueur alors que les carrières ne seraient pas terminées : les paramètres réels de calcul de la pension seraient alors inconnus, notamment les meilleures années probables de la carrière.
- Impossibilité de comparer ce qu'on aurait dans le nouveau système avec ce qu'on aurait eu sans réforme.