



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°1

POURQUOI CHOISIR UN SYSTÈME DE RETRAITES PAR RÉPARTITION ?

THÈME

Dans un système par répartition, les cotisations, versées par les actifs sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités. Le financement repose donc sur le partage des revenus d'activité et sur la solidarité intergénérationnelle. L'équilibre financier du système dépend du rapport entre le nombre de cotisants et celui des retraités. Les taux de croissance des revenus et de la population constituent donc les deux principaux facteurs d'évolution.

IDÉE MAÎTRESSE

- Quel mode de financement des retraites ?
- Faut-il laisser une part à la retraite par capitalisation ?

OBJECTIFS PORTÉS PAR LA CFDT

- **Pour la CFDT, le meilleur moyen de garantir le financement des retraites est le système par répartition**, parce qu'il est fondé sur un pacte social de partage des revenus. Chaque génération est solidaire des précédentes et doit pouvoir bénéficier de la solidarité des suivantes.
- Le système reposant sur la solidarité intergénérationnelle, la CFDT est attachée à **présERVER l'équité entre les générations**: chacune doit retirer un avantage équivalent à sa participation au système.

GARANTIES À OBTENIR

- **Une évolution solidaire des revenus des actifs et des retraités.**
- **La soutenabilité financière du système** (pas de générations sacrifiées).

POINT DE VIGILANCE

La CFDT n'est pas opposée à l'existence de systèmes de retraites supplémentaire par capitalisation (certains existent comme le RAFP ou l'article 83) mais le cœur du système doit être en répartition, c'est-à-dire que les objectifs collectifs en matière de retraite doivent être atteints par le mécanisme de la répartition.

AXES DE MOBILISATION

- **La CFDT fait le choix de la répartition**, parce que ce système est le plus juste et le plus solide.
- **La CFDT est le syndicat qui défend le mieux la répartition**, parce qu'elle a su prendre ses responsabilités pour assurer l'équité entre tous et la solidité financière du système.

LIENS À FAIRE

- L'articulation entre système par répartition et système par capitalisation.
- Redistribution des revenus.
- Lutte contre les inégalités et justice sociale.



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°2 LES RÉGIMES EN ANNUITÉS

THÈME

Les régimes en annuités sont, par exemple, le régime général ainsi que les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux.

Un régime en annuités fournit une retraite égale au salaire de référence multiplié par un taux de liquidation fixe (50 %). Ce taux de liquidation est pondéré par un coefficient de proratisation qui tient compte de la durée de cotisation, rapportée à une durée légale nécessaire pour avoir une retraite à taux plein (43 ans pour les générations nées à partir de 1973).

Enfin, ce coefficient de proratisation est lui-même affecté d'une décote si la durée de cotisation est inférieure à la durée légale, ou d'une surcote si elle lui est supérieure.

Pension = salaire de référence X taux de liquidation X coefficient de proratisation

La pension est donc très fortement déterminée par la durée de cotisation: il est difficile d'en prévoir le montant à l'avance, sans connaître la durée exacte de la carrière.

Le salaire de référence pris en compte peut être le salaire au moment du départ à la retraite (salaire des 6 derniers mois d'activité dans la FP, par exemple) ou le salaire sur tout ou partie de la carrière (les 25 meilleures années dans le régime général). Il peut intégrer tous les éléments du salaire (régime général) ou seulement certains (régime de la fonction publique qui exclut les primes).

La « générosité » réelle d'un régime en annuités (pension/dernier salaire) est très variable selon ses modalités: par exemple, la règle des 6 derniers mois est favorable aux fonctionnaires (elle prend comme salaire de référence le meilleur salaire), mais l'exclusion des primes les pénalise (elle réduit le salaire de référence).

La générosité réelle d'un régime en annuités est aussi très variable selon les situations individuelles. Plus la carrière est « ascendante » (forte progression du salaire au cours de la carrière), plus le salaire de référence est élevé ce qui tire la pension vers le haut.

Ainsi, pour un même effort contributif (cotisations versées au cours de la carrière), la pension peut être très différente d'une personne à l'autre.

IDÉE MAÎTRESSE

Quelles modalités de calcul des droits à la retraite choisir ?

OBJECTIFS PORTÉS PAR LA CFDT

Pour la CFDT, un régime en annuités a trois inconvénients :

- il n'assure pas pleinement la solidarité intergénérationnelle puisque les pensions versées ne sont pas assises sur les cotisations versées ;
- il n'assure pas l'équité entre les cotisants puisqu'on peut obtenir des pensions différentes avec un même revenu de carrière et les mêmes cotisations versées ;
- il n'assure pas la lisibilité des droits puisque le montant de la retraite ne peut pas être connu avant de connaître la durée de carrière exacte. De plus, il peut y avoir des « droits perdus » (durées de travail trop faibles pour valider un trimestre).

>>>

FICHE N°2 LES RÉGIMES EN ANNUITÉS

GARANTIES À OBTENIR

- Une même technique de calcul des droits pour tous, afin de ne pas pénaliser les futurs polypensionnés.
- Maintenir un haut niveau de solidarité intra et intergénérationnelle.

POINT DE VIGILANCE

Les qualités d'un système dépendent aussi beaucoup des choix faits par les partenaires sociaux (paramètres, modes d'indexation, dispositifs de solidarité...).

AXES DE MOBILISATION

- La CFDT revendique un système contributif (système en points ou en comptes notionnels) pour assurer la solidarité intergénérationnelle et l'équité entre les cotisants.
- La CFDT revendique un haut niveau de solidarité intragénérationnelle face au chômage, à la maladie, l'invalidité, le handicap, la pénibilité du travail et les carrières précoces, ainsi qu'en faveur des femmes et des plus bas revenus.

LIENS À FAIRE

Mise en place d'un système universel.



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°2^{bis} LES RÉGIMES EN POINTS ET EN COMPTES NOTIONNELS

THÈME

Les régimes en points sont, par exemple, l'Agirc-Arrco et l'Ircantec. Il n'y a pas en France de régime en comptes notionnels. Il en existe en Suède ou en Lituanie.

Régime en points: chaque année, le nombre de points acquis par l'assuré est obtenu en divisant les cotisations versées par la valeur d'achat du point cette année-là. La retraite à la liquidation est le produit du nombre de points total acquis par l'assuré au moment du départ à la retraite et la valeur de service du point à cette date. Un coefficient d'anticipation ou d'ajournement, venant respectivement minorer ou majorer le montant de pension, peut être appliqué à cette formule en cas de départ à la retraite anticipé ou retardé par rapport à un âge de référence.

Régime en comptes notionnels: la retraite à la liquidation est le produit du capital virtuel acquis par l'assuré au cours de sa carrière par un facteur appelé « coefficient de conversion ». Le capital virtuel est égal à la somme des cotisations versées au cours de la carrière, revalorisées par un certain taux. Le coefficient de conversion dépend notamment de l'âge effectif de départ à la retraite et de l'espérance de vie à cet âge de la génération à laquelle appartient l'assuré. Il est déterminé de façon à ce que la somme des pensions perçues par chaque génération corresponde à la somme des cotisations qu'elle a versées.

Dans ces types de régimes, la durée de cotisation ne joue un rôle qu'indirect à travers les cotisations versées (qui sont liées de fait à la durée d'activité). L'âge minimal légal de départ n'est pas nécessaire dans ce type de régime, mais en pratique il y en a toujours un, pour éviter des liquidations trop précoces (et donc des pensions trop basses).

Ces deux modes de calcul des droits sont a priori « contributifs », c'est-à-dire que les droits à pension d'un affilié sont directement déterminés par les cotisations qu'il a versées. Cela ne garantit pas l'équilibre des régimes (les générations peuvent être de tailles différentes), mais cela garantit une plus grande équité entre les affiliés: un même effort contributif, c'est-à-dire un même volume de cotisations versées (un même revenu) produit les mêmes droits à la retraite.

IDÉE MAÎTRESSE

Quelles modalités de calcul des droits à la retraite choisir?

OBJECTIFS PORTÉS PAR LA CFDT

- La CFDT privilégie les régimes en points ou en comptes notionnels:
- La solidarité intergénérationnelle y est plus manifeste, puisque les droits acquis dépendent des droits que l'on a accordés à la génération précédente (par nos cotisations).
 - L'équité entre les affiliés est mieux garantie (un même effort contributif produit la même pension).
 - La lisibilité du mécanisme d'acquisition des droits est meilleure: « je cotise, donc j'ai des droits ». Il n'y a notamment pas de « droits perdus ».

>>>

FICHE N°2^{bis} LES RÉGIMES EN POINTS ET EN COMPTES NOTIONNELS

GARANTIES À OBTENIR

- Une même technique de calcul des droits pour tous, afin de ne pas pénaliser les futurs polypensionnés.
- Maintenir un haut niveau de solidarité intra et intergénérationnelle.

POINT DE VIGILANCE

Les qualités d'un système dépendent aussi beaucoup des choix faits par les partenaires sociaux (paramètres, modes d'indexation, dispositifs de solidarité...).

AXES DE MOBILISATION

- La CFDT revendique un système contributif (système en points ou en comptes notionnels) pour assurer la solidarité intergénérationnelle et l'équité entre les cotisants.
- La CFDT revendique un haut niveau de solidarité intragénérationnelle face au chômage, à la maladie, l'invalidité, le handicap, la pénibilité du travail et les carrières précoces, ainsi qu'en faveur des femmes et des plus bas revenus.

LIENS À FAIRE

Mise en place d'un système universel.



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°3

QUEL NIVEAU DE DÉPENSES POUR LES RETRAITES ?

THÈME

La France dépense actuellement 13,8 % de son PIB pour les retraites, ce qui la place en troisième position des pays de l'OCDE et lui permet de garantir à ses retraités un des meilleurs niveaux de vie relatif. Le rapport entre les dépenses de retraites et le PIB dépend essentiellement de l'arbitrage collectif entre taux de cotisation, durée d'activité et niveau des pensions. Cet arbitrage est extrêmement variable d'un pays à l'autre et dépend de nombreux facteurs dont les conditions de travail et le niveau de vie. Il peut aussi varier au cours du temps.

IDÉE MAÎTRESSE

Y a-t-il un taux optimal de dépenses de retraite par rapport au PIB ? Les ressources des actifs sont transférées aux retraités qui ont des comportements de consommation et d'épargne très voisins des actifs. Le partage de revenus entre actifs et retraités n'a donc pas d'impact a priori sur la croissance.

OBJECTIFS PORTÉS PAR LA CFDT

- **La CFDT refuse une règle fixant un plafond de dépenses à ne pas dépasser :** chaque génération doit pouvoir choisir le rapport qu'elle estime pertinent entre dépenses de retraite et richesse nationale.
- Par contre, et toujours pour la même raison, il ne faut pas non plus transférer des charges aux générations futures : **le fonctionnement du système doit être soutenable financièrement.**

GARANTIE À OBTENIR

Le système de retraites doit être piloté en fonction d'objectifs socioéconomiques (solidarité intra et intergénérationnelle, équité, soutenabilité des prélèvements obligatoires...), mais pas avec des règles d'or ou des procédures automatiques.

POINT DE VIGILANCE

Pas de règle d'or ou de procédure ajustant les variables de manière automatique : il est essentiel de garder une gouvernance politique et partagée.



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°4

LE PLAFONNEMENT DU REVENU COUVERT

THÈME

Le **plafond d'un régime de retraites** détermine la limite de revenu au-delà de laquelle on ne prélève plus de cotisations et la limite de revenu pris en compte pour le calcul des pensions. Le plafond d'un régime de retraites définit donc la partie des revenus qui est « couverte » par le système de retraites, c'est-à-dire qui a vocation à être « remplacée » par la pension de retraite.

Ainsi pour les salariés, le régime général prend en compte le revenu jusqu'au plafond de la Sécurité sociale (3311 € mensuel en 2018). Les régimes de la fonction publique n'ont pas de plafond, mais ne prennent pas en compte les primes. Les régimes complémentaires Arrco (tous les salariés), Agirc (cadres) et Ircantec (fonctionnaires) prennent en compte le revenu jusqu'à 8 fois le plafond de la Sécurité sociale.

Les travaux menés par le COR ont montré que 97 % des revenus salariaux bruts sont inférieurs à trois fois le plafond de la Sécurité sociale (9933 €/mois).

IDÉE MAÎTRESSE

Faut-il fixer un plafond au futur régime de retraites et si oui à quel niveau ?

Un plafond élevé permet d'opérer une large redistribution entre les niveaux de revenus car cela permet d'inclure les hauts revenus dans la contribution obligatoire. Il limite aussi la place de l'épargne individuelle dans la couverture retraite.

A contrario, il n'est pas nécessaire de mobiliser la solidarité nationale pour assurer le remplacement de la fraction des revenus extrêmement élevés (d'autant que leurs titulaires sont aussi souvent ceux qui ont l'espérance de vie la plus longue, et donc qui profitent le plus de leur retraite).

OBJECTIF PORTÉ PAR LA CFDT

Une couverture jusqu'à 3 plafonds.

GARANTIE À OBTENIR

Une fois le choix fait, il est nécessaire de lisser les effets sur une longue période. En effet, il faut assumer le versement des droits antérieurement acquis.

POINT DE VIGILANCE

La question de la rémunération (et des cotisations) si le plafond devenait trop bas.

AXE DE MOBILISATION

La CFDT est une organisation interprofessionnelle qui rassemble les travailleurs de toutes les catégories socio-professionnelles. À ce titre, elle ne peut porter de revendications catégorielles qui reviendraient à opposer des catégories entre elles.

LIENS À FAIRE

Politiques de rémunération et notamment dispositifs de retraite supplémentaire ou d'épargne salariale.



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°5 LE MINIMUM DE PENSION

THÈME

Le minimum de pension est la pension minimale qui est garantie aux assurés sous réserve de bénéficier du taux plein. Dans le régime général et les régimes alignés, c'est le minimum contributif (Mico), dans la fonction publique, c'est le minimum garanti. Un minimum de pension profite à ceux qui ont eu des carrières à faibles rémunérations.

IDÉE MAÎTRESSE

Les minima de pension relèvent de deux logiques complémentaires :

- S'assurer que les retraites versées ne soient pas « trop basses » afin d'éviter la pauvreté chez les retraités. De ce point de vue, ils poursuivent les mêmes objectifs que le minimum vieillesse (fiche n°6) mais en sollicitant la solidarité entre les cotisants plutôt que la solidarité nationale.
- Corriger les inégalités entre retraités en assurant aux salariés les moins favorisés un meilleur « rendement » de leur cotisation.

OBJECTIF PORTÉ PAR LA CFDT

Pour la CFDT, le système de retraites doit assurer un haut niveau de solidarité avec les salariés à faibles rémunérations, notamment les femmes et les personnes peu qualifiées qui ont les carrières les moins dynamiques. Même si l'objectif du système de retraites n'est pas de compenser toutes les inégalités salariales, **la CFDT estime nécessaire de garder un mécanisme qui permette de limiter les inégalités de pension.**

GARANTIE À OBTENIR

La CFDT revendique depuis longtemps qu'un salarié avec une carrière complète au Smic bénéficie d'une retraite au moins égale à un Smic net. **Le futur système doit donc garantir un taux de remplacement de 100 % pour une carrière au Smic.**

POINT DE VIGILANCE

Si les minima de pension et le minimum vieillesse sont trop proches, il peut y avoir une incitation au travail au noir pour les bas revenus en fin de carrière. Avec les évolutions prévues d'augmentation de l'Aspa, la différence avec le minimum contributif sera assez tenue (903/945 €), diminuant le bénéfice d'une carrière complète.

AXE DE MOBILISATION

Une carrière complète au Smic doit engendrer une retraite au Smic.

LIENS À FAIRE

En amont, la politique salariale est déterminante tant sur le plan du salaire nominal que sur la réduction des inégalités.



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°6 LE MINIMUM VIEILLESSE (ASPA)

THÈME

L'Aspa (**Allocation de solidarité aux personnes âgées**) est une allocation différentielle versée aux personnes âgées (65 ans ou plus ou ayant atteint l'âge légal minimal de départ à la retraite en cas d'inaptitude) disposant de faibles ressources, qui ont peu ou pas cotisé. Elle remplace depuis le 1^{er} janvier 2007 les anciennes prestations du minimum vieillesse.

IDÉE MAÎTRESSE

Le minimum vieillesse participe de la politique de lutte contre la pauvreté, au nom de la solidarité. C'est une aide sociale au même titre que le RSA (Revenu de solidarité active).

Puisqu'il s'agit de lutter contre la pauvreté, les revenus du ménage, et non de la personne, sont pris en compte. L'Aspa est récupérable sur la succession éventuelle.

L'Aspa est supérieure au montant du RSA : ce dernier est a priori un revenu transitoire, pas le minimum vieillesse.

OBJECTIF PORTÉ PAR LA CFDT

Le mécanisme du minimum vieillesse (Aspa) doit être maintenu : la lutte contre la pauvreté chez les personnes âgées est une question de solidarité nationale et ne relève pas que de la solidarité entre les affiliés des régimes de retraites.

GARANTIE À OBTENIR

Un niveau suffisant pour l'Aspa, dont l'objectif doit rester la lutte contre la pauvreté et non de rendre attractif le travail.

POINT DE VIGILANCE

La réflexion sur l'Aspa est à articuler avec le débat sur les minima sociaux.

LIENS À FAIRE

Minimum contributif (Mico).



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°7 INTÉGRER LES INDÉPENDANTS

THÈME

Les indépendants relèvent du régime social des indépendants, mais aussi d'une myriade de régimes complémentaires. Ils sont soumis aux mêmes règles que les salariés (régimes dits alignés). Les indépendants ont historiquement fait le choix de cotisations moins élevées en échange de pensions plus basses, avec l'idée de compenser le niveau de vie à la retraite par le patrimoine individuel accumulé pendant la vie active. Mais il n'est pas évident que ces choix soient intangibles : les nouvelles générations d'indépendants ont parfois des exigences en matière de retraite proches de celles des salariés.

Dans un système purement contributif, il n'y a aucun problème à faire coexister des taux de cotisations différents : ceux qui cotisent moins auront simplement des retraites plus basses. Par contre, dès qu'il existe des dispositifs de solidarité, des taux de cotisations différents ou des assiettes de cotisations différentes créent de l'iniquité (comment prétendre bénéficier d'une redistribution entre assurés si l'on n'a pas contribué à la même hauteur que les autres ?)

IDÉE MAÎTRESSE

Faut-il intégrer les indépendants dont le taux de cotisation est nettement inférieur à ceux des salariés ? et si oui à quelles conditions ?

OBJECTIFS PORTÉS PAR LA CFDT

La CFDT est favorable à ce que le système de retraites intègre à terme tous les actifs, quel que soit leur statut :

- du fait des évolutions économiques et socio-démographiques, aucun groupe professionnel ne peut garantir seul les retraites de ses membres. Plus la solidarité est large, plus elle est financièrement pérenne ;
- la frontière entre salariés et indépendants n'est pas hermétique : les individus peuvent passer d'un statut à l'autre au cours de leur carrière, et certains relèvent d'un entre-deux (faux indépendants, freelances...);
- la retraite par répartition repose sur un pacte social. Celui-ci est politiquement d'autant plus solide qu'il est plus inclusif.

GARANTIE À OBTENIR

Tous les groupes socioprofessionnels participent au système de retraites universel avec des assiettes de cotisations identiques, seuls les taux de cotisation pouvant varier. Ainsi une intégration pleine est envisageable à terme par l'augmentation progressive du taux de cotisation.

POINT DE VIGILANCE

Le système de retraites peut intégrer des professions ayant un effort contributif moindre mais celles-ci ne peuvent alors pas prétendre bénéficier des dispositifs de solidarité intra-générationnelle (minimum contributif notamment).

AXE DE MOBILISATION

Lien à faire avec la situation des travailleurs de type VTC mais aussi avec les micro-entrepreneurs.

LIENS À FAIRE

Protection sociale et nouvelles formes d'emploi.

parlons **retraites**

LA **GRANDE ENQUÊTE NATIONALE**
SUR LES RETRAITES parlonsretraites.fr



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°8 LES FONCTIONS PUBLIQUES

THÈME

Les régimes de la fonction publique et du privé ont déjà bien convergé : les taux de remplacement moyens sont très voisins (71 % dans le public, 73 % dans le privé) ainsi que les âges de départ (hors catégorie active de la fonction publique). Des différences subsistent cependant (essentiellement le salaire de référence, l'assiette de cotisation et les possibilités de départ anticipé pour certaines catégories de fonctionnaires). Elles pénalisent particulièrement les polypensionnés (ceux qui font une partie de leur carrière dans chacun des deux secteurs) qui sont les grands perdants des différences de règles entre retraite du public et retraite du privé. Mais les différences sont aussi importantes au sein des fonctions publiques et surtout de la fonction publique d'État, du fait de la catégorie active et des régimes indemnitaires (primes) très différents.

IDÉE MAÎTRESSE

L'uniformisation des modalités de retraite entre privé et public est à l'avantage de tous :

- fin de la pénalisation des parcours professionnels mixtes (polypensionnés) ;
- fin de la stigmatisation des uns ou des autres au motif d'avantages souvent plus supposés que réels (fonctionnaires vis-à-vis des salariés du privé, cadres vis-à-vis des non cadres, ou l'inverse d'ailleurs...).

OBJECTIFS PORTÉS PAR LA CFDT

- La CFDT revendique que les droits soient attachés à la personne, non au statut (portabilité des droits retraite), afin que les polypensionnés ne soient plus perdants comme aujourd'hui.
- La CFDT veut construire un système de retraites universel pour qu'il soit défendu par tous de façon solidaire. Il faut que « *défendre ma retraite, ce soit défendre la retraite de tous* ».
- La CFDT veut que tous les fonctionnaires soient traités équitablement en matière de rémunération, de primes et de retraite.
- La CFDT veut organiser une transition vers le système universel qui fasse qu'aucune catégorie ne soit pénalisée. Les salariés et les fonctionnaires ne sont pas responsables de l'hétérogénéité des régimes de retraite, ils n'ont pas à être pénalisés.

>>>

FICHE N°8 LES FONCTIONS PUBLIQUES

GARANTIES À OBTENIR

- **Garantie des droits passés** : les droits acquis dans l'ancien système doivent être préservés dans le nouveau.
- **La catégorie active** ne peut être supprimée pour ceux qui en bénéficient actuellement. Elle pourra être remplacée par une compensation salariale et par un dispositif ambitieux de prise en compte de la pénibilité, définie au niveau du poste de travail et pas seulement par la catégorie statutaire (notamment pour prendre en compte les agents ne bénéficiant pas de la catégorie active, mais subissant des pénibilités avérées : travail de nuit, dangerosité, etc.).
- **Intégration des primes** dans l'assiette de cotisation et contreparties pour les fonctionnaires ayant peu ou pas de primes.
- **Un temps de transition** vers le nouveau système suffisamment long pour permettre de reconstruire la politique salariale et la gestion des carrières des fonctionnaires.
- **Des prestations complémentaires** doivent rester possibles, au moins pendant la période de transition, en étant financées par les cotisations patronales du secteur ou de la catégorie qui en bénéficie.
- **Garantie des droits liés au statut des fonctionnaires.**

POINTS DE VIGILANCE

- RAFP (avenir du régime, sort des rentes acquises, etc.)
- Absence d'un régime de retraites dans la fonction publique d'État : exclusion des partenaires sociaux, manque de transparence...
- L'intégration des fonctions publiques ne peut se faire sans revalorisation salariale conséquente.

AXE DE MOBILISATION

Pointer les inégalités de traitement en matière de rémunération et de retraite à l'intérieur de la fonction publique, et plus particulièrement à l'intérieur de la fonction publique d'État.

LIENS À FAIRE

- Intégration des régimes spéciaux.



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°9 INTÉGRER LES RÉGIMES SPÉCIAUX

THÈME

Les régimes spéciaux (SNCF, RATP, IEG, Opéra de Paris...) ont déjà fortement convergé vers le régime général: nombre de trimestres requis par génération et âge de départ (sauf pour les catégories actives). De fait, les taux de remplacement sont relativement proches. Des différences subsistent cependant (salaire de référence, assiette de cotisation, possibilités de départ anticipé pour certaines catégories d'agents), ce qui pénalise particulièrement les poly pensionnés qui sont les grands perdants des différences de calcul entre régimes.

IDÉE MAÎTRESSE

L'harmonisation des modalités de retraite entre privé et public est à l'avantage de tous:

- **fin de la pénalisation des parcours professionnels mixtes** (les futurs polypensionnés),
- **fin de la stigmatisation des uns ou des autres** en raison d'avantages plus supposées que réels.

OBJECTIFS PORTÉS PAR LA CFDT

- **La CFDT revendique que les droits soient attachés à la personne**, non au statut (portabilité des droits retraite), afin que les polypensionnés ne soient plus perdants comme souvent aujourd'hui.
- **La CFDT veut construire un système de retraites universel** pour qu'il soit défendu par tous de manière solidaire et vienne renforcer la cohésion sociale.
- **La CFDT veut que tous les agents des régimes spéciaux soient traités équitablement** en matière de rémunération, de primes et de retraite.
- **La CFDT veut organiser une transition vers le système universel** qui fasse qu'aucune catégorie ne soit pénalisée. Les agents ne sont pas responsables de l'hétérogénéité des régimes de retraite. Ils n'ont pas à être pénalisés.

GARANTIES À OBTENIR

- **Garantie des droits passés**: les droits acquis dans l'ancien système doivent être préservés dans le nouveau système.
- **L'évolution de la catégorie active doit s'accompagner d'une compensation salariale** et par un dispositif ambitieux de prise en compte de la pénibilité au niveau du poste de travail.
- **Intégration des primes** dans l'assiette de cotisation et contreparties pour les agents des régimes spéciaux ayant peu ou pas de primes.
- **Un temps de transition** suffisamment long vers le nouveau système pour permettre de revisiter la politique salariale et la gestion des carrières des agents des régimes spéciaux.
- **Un système de droits complémentaires**, spécifiques et différentiels (« mezzanine »).
- **La préservation des droits des agents des régimes spéciaux.**

LIENS À FAIRE

Intégration des fonctions publiques.



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°10 L'INDEXATION DES PENSIONS

THÈME

Le niveau de vie des retraités est aujourd'hui en moyenne équivalent à celui des actifs.

Les pensions sont indexées sur les prix, c'est-à-dire qu'elles sont revalorisées au même rythme que l'inflation. Cela garantit en théorie le maintien du pouvoir d'achat des retraités mais pas leur niveau de vie relatif : **si les salaires augmentent plus vite que les prix, alors les pensions augmenteront moins vite que les salaires et le niveau de vie des retraités décrochera de celui des salariés.**

Avec l'allongement de l'espérance de vie, ce décrochage peut rapprocher le niveau de vie des plus basses pensions de la pauvreté (définie à partir de 60 % du revenu médian). De même, il peut rendre plus difficile pour les personnes d'assumer les dépenses liées à la dépendance.

IDÉE MAÎTRESSE

Le système par répartition vise à partager équitablement les revenus entre actifs et retraités. **Il est donc logique que les retraités bénéficient aussi des fruits de la croissance et que les retraites progressent plus vite que les prix.**

Mais le système français (comme beaucoup d'autres) a fait le choix de maintenir des taux de remplacement élevés et en contrepartie de revaloriser moins vite les pensions.

OBJECTIFS PORTÉS PAR LA CFDT

- **Les niveaux de vie des actifs et des retraités doivent évoluer solidairement :** c'est un des objectifs du système de retraites par répartition.
- **Les retraités, en particulier les plus basses pensions, doivent pouvoir bénéficier des fruits de la croissance.**
- Avec l'allongement de l'espérance de vie et la montée des risques de dépendance, il faut autant que possible **sécuriser les retraités sur l'évolution de leur niveau de vie.**

GARANTIES À OBTENIR

- Développement d'une couverture du risque dépendance.
- Attention et traitement spécifique pour les basses pensions.

LIENS À FAIRE

- Niveau de vie des retraités.
- Dépendance.



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°11 PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL

THÈME

Les conditions de travail peuvent être plus ou moins difficiles pour les travailleurs (bruit, chaleur, travail de nuit, horaires décalés...).

Les modalités de retraite spécifiques sont un moyen de prendre en compte la pénibilité de certains métiers, leur impact sur la santé et sur l'espérance de vie.

IDÉE MAÎTRESSE

Pour lutter contre la pénibilité du travail, il est indispensable d'agir sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail, et de former les travailleurs. Le départ anticipé à la retraite est une possibilité offerte aux travailleurs exposés à de mauvaises conditions de travail et qui n'ont pas pu bénéficier de la prévention ou de formation durant leur parcours professionnel. C'est permettre à ces salariés de profiter d'une retraite en meilleure santé.

OBJECTIF PORTÉ PAR LA CFDT

La CFDT revendique la mise en place d'un dispositif ambitieux de prise en compte de la pénibilité qui permette en priorité de prévenir l'exposition aux risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail. Il faut rouvrir le dossier de la pénibilité au travail : le C2P ne répond pas aux objectifs portés par la CFDT.

Le départ anticipé à la retraite peut être une modalité de prise en compte de la pénibilité. Cette possibilité doit être ouverte à tous, en fonction des postes de travail occupés, et pas réservée à certaines catégories ou certains secteurs.

GARANTIE À OBTENIR

Cet objectif de justice sociale doit être inscrit dans la loi réformant notre système de retraites.

Dans un système en points (ou en comptes notionnels), il ne sera plus possible d'affecter une majoration de la durée d'assurance aux salariés exposés à la pénibilité. **Pour la CFDT, il faudra adapter le dispositif pour que des points soient toujours acquis au titre de la pénibilité et permettent de partir plus tôt en retraite.**

Faire évoluer le dispositif des catégories actives (dans les fonctions publiques) au profit d'un dispositif de pénibilité ouvert à tous et de revalorisations salariales adaptées.

POINTS DE VIGILANCE

- Acquisition de points au titre de la pénibilité.
- Âge de départ anticipé à conserver.

AXE DE MOBILISATION

Pénibilité dans la fonction publique et ouverture d'une nouvelle discussion sur la pénibilité en général.

LIENS À FAIRE

Compte professionnel de prévention (C2P).



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°12 CONTRIBUTIVITÉ

THÈME

La contributivité d'un système de retraites, c'est sa capacité à apporter une contrepartie aux contributions des assurés, c'est-à-dire à lier le montant de la pension reçue au montant des cotisations versées aux cours de la carrière.

IDÉE MAÎTRESSE

Les régimes en annuités sont a priori peu contributifs parce que les pensions y sont déterminées par le nombre de trimestres travaillés, l'âge de départ et un salaire de référence :

- il y a des cotisations qui ne génèrent pas de droits (il faut 150 heures travaillées pour valider un trimestre);
- la prise en compte d'un salaire de référence (sur 25 ans ou sur 6 mois selon les régimes) favorise les carrières ascendantes qui obtiennent ainsi des pensions plus élevées pour un même montant de cotisations que les carrières plus « plates »;
- l'enjeu du passage d'un système en annuités à un système en points ou en comptes notionnels est principalement celui d'un système peu contributif à un système plus contributif.

OBJECTIFS PORTÉS PAR LA CFDT

Pour la CFDT, le mécanisme de constitution des droits à la retraite doit être principalement contributif :

- **la contributivité est une garantie d'équité entre les actifs :** le système de retraites doit traiter a priori tous les actifs de la même manière, et donc assurer qu'à niveau de cotisation égal et à carrière égale, il y aura un niveau de pension identique;
- **la contributivité est une garantie de solidarité intergénérationnelle :** les droits que l'on accorde, par nos cotisations, à la génération précédente, déterminent les droits que nous accordera, sous forme de pension, la génération suivante.

Parce que l'équité interprofessionnelle et la solidarité intergénérationnelle sont les conditions de l'acceptabilité et de la pérennité de la retraite par répartition. Il n'est pas possible de construire un système de retraites universel, qui organise la solidarité de tous envers tous, sans reconnaître de façon claire et équitable la contribution de chacun.

GARANTIE À OBTENIR

Pour la CFDT, si le mécanisme de la retraite doit être contributif, il doit être complété par des dispositifs spécifiques de solidarité qui permettent une prise en charge collective des cotisations de retraite face à certains aléas de la vie (chômage, maladie, invalidité, congé maternité, pénibilité par exemple) **ou qui assurent des minima de pension pour les plus bas revenus.** Distinguer ainsi les mécanismes de solidarité permet de les faire financer par d'autres que les seuls actifs affiliés au régime de retraites (la communauté nationale par la fiscalité ou les employeurs par une contribution spécifique).

Pour la CFDT, c'est à ces conditions qu'on pourra construire un système de retraites par répartition équitable avec un haut niveau de solidarité.

>>>

FICHE N°8 CONTRIBUTIVITÉ

POINTS DE VIGILANCE

- **Unicité des modes de calcul des droits à la retraite** : c'est la condition pour que ceux qui changent de métier, de secteurs professionnels, de statuts ne soient plus pénalisés dans leurs droits à la retraite.
- **Calcul des droits à la retraite au moyen de points ou de comptes notionnels** : c'est la meilleure façon de garantir l'équité interprofessionnelle et la solidarité intergénérationnelle.
- **Permanence de dispositifs de solidarité** : il s'agit de les adapter aux besoins de la société moderne pour créer de nouveaux droits (égalité entre femmes et hommes, pénibilité...).

AXES DE MOBILISATION

- **« Je cotise, donc j'ai des droits »** : toute période travaillée doit se traduire par des droits à la retraite.
- **Obtenir une transition suffisamment longue** pour permettre aux politiques salariales de s'adapter dans les régimes peu contributifs.



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°13 LES PENSIONS DE RÉVERSION

THÈME

La **réversion** est la liquidation d'une pension, au profit du conjoint survivant, d'une partie de la prestation qui bénéficiait (ou aurait bénéficié) au conjoint décédé. Les pensions de réversion visaient initialement à garantir le versement d'une retraite aux femmes qui n'avaient pas ou peu travaillé. Aujourd'hui les pensions de réversion représentent 12,4 % des dépenses des régimes de retraite, alors que les durées d'assurance validées par les femmes (hors majorations familiales) représentent 90 % de celles des hommes. Les modalités de versement des pensions de réversion sont différentes d'un secteur à l'autre (plafonnées en partie dans le privé, pas dans le public...).

IDÉE MAÎTRESSE

La pension de réversion n'est plus adaptée à l'époque actuelle. Certains objectent que la pension de réversion représente un transfert important au profit des seuls couples mariés (et aux dépens des pacés et des célibataires). Si le taux d'activité des femmes a beaucoup augmenté celles-ci subissent encore des inégalités de rémunération et de déroulement de carrière. L'évolution des modes de conjugalité pose la question de la prise en compte du Pacs, du partage entre les conjoints successifs sans considération de leurs besoins réels.

OBJECTIFS PORTÉS PAR LA CFDT

La CFDT demande une évolution de la réversion en tant qu'outil de lutte contre les inégalités de genre, au moment de la retraite.

- **Maintien d'une pension de réversion, plafonnée ou sous condition de ressources en échange d'une meilleure valorisation des plus basses réversions**, pour compenser les pensions de droit direct faibles du fait du moindre taux d'emploi des femmes (notamment les moins qualifiées).
- **Partage des droits à la retraite au moment du divorce** pour compenser les inégalités de carrières au sein du couple.
- **Soutien aux plus basses pensions** pour compenser les inégalités salariales que subissent les femmes et pour permettre un maintien de leur niveau de vie.

GARANTIE À OBTENIR

- Les pensions de réversion actuelles ne doivent pas être modifiées par la réforme.
- La pension de réversion doit ensuite évoluer progressivement pour ne léser personne et respecter les choix de vie déjà faits.

POINTS DE VIGILANCE

- Le droit à réversion doit être étendu à tous les couples.
- Les couples doivent être mieux informés de leurs droits à réversion au moment du mariage ou du Pacs.

AXES DE MOBILISATION

- **Mise sous condition de ressources ou plafonnement** pour plus de justice sociale.
- **Extension du droit à réversion aux couples non mariés.**
- **Partage égalitaire des droits au sein du couple.**
- **Revalorisation des basses pensions** pour augmenter les droits directs des femmes.

LIENS À FAIRE

Droits familiaux et égalité professionnelle.



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°14 DROITS NON CONTRIBUTIFS (HORS FAMILLE)

THÈME

Le système de retraites intègre **des dispositifs non contributifs dont l'objectif est de corriger les effets des aléas affectant les carrières et d'assurer une solidarité entre actifs**. Il s'agit des périodes dites assimilées (chômage, maladie, maternité, invalidité, service militaire, etc.).

IDÉE MAÎTRESSE

Il est nécessaire de prendre en charge les périodes assimilées pour garantir le droit à une retraite décente et pour limiter les inégalités (et la pauvreté) au moment de la retraite. Cette prise en charge ne doit pas nécessairement incomber aux seuls affiliés des régimes de retraites. Elle doit aussi relever de la solidarité nationale au travers des organismes qui assurent le risque concerné (Unédic, Cnam, Institutions de prévoyance, etc.).

OBJECTIFS PORTÉS PAR LA CFDT

- **Les impacts des aléas économiques et sociaux sur la retraite doivent être pris en charge collectivement** (pas de « double peine »).
- **L'organisme qui verse l'allocation (chômage, maladie, etc.) doit verser également aux régimes de retraites les cotisations correspondantes.**

GARANTIE À OBTENIR

- **Les droits actuels doivent être conservés voire améliorés.**
- Les organismes qui prendront en charge les cotisations retraite des périodes assimilées doivent **obtenir les financements correspondants.**

POINTS DE VIGILANCE

La question de vocabulaire est importante: il n'y a pas de point gratuit octroyé mais une prise en charge des cotisations par la collectivité.

AXE DE MOBILISATION

Maintien des droits non contributifs.
Expression des valeurs de solidarité de notre société.

LIENS À FAIRE

Minima de pension et droits familiaux.



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°15 TEMPS LIBRE

THÈME

La retraite est devenue un des plus importants opérateurs de partage du temps libre et du temps de travail.

L'aspiration à « du temps pour soi » est aujourd'hui largement partagée et seule la retraite y répond, mais de manière paradoxale: la demande de temps libre émane de toutes les générations, et recouvre des logiques personnelles très différentes; pourtant on n'y répond que par du temps après 62 ans (et probablement de plus en plus tard).

IDÉE MAÎTRESSE

À une demande de temps libre « tout au long de la vie », on ne peut plus répondre seulement par du temps libéré « tout au bout de la vie ».

OBJECTIF PORTÉ PAR LA CFDT

Le débat sur la réforme des retraites doit être l'occasion de (re)poser la question de l'accès au temps pour soi en revendiquant **la création d'une banque des temps**, qui permettrait de le rendre effectif, autant que possible, à tout moment de la vie, et pas seulement en fin de vie active.

Banque des temps et retraite sont deux façons complémentaires de répondre à la demande de temps pour soi.

GARANTIE À OBTENIR

Le droit au temps libre doit être universel, portable, et dissocié du lien contractuel avec l'employeur.

POINTS DE VIGILANCE

- Pas de monétisation du droit au temps libre (ou du moins réglementation stricte).
- Encadrer l'alimentation: ne pas inciter au sacrifice des jours de congés et des temps de repos, ou à l'intensification du travail.
- Distinguer le court terme (récupération et conciliation des temps dans le cadre de l'organisation du travail) et le long terme (accumulation de droits pour réaliser des projets personnels).

AXES DE MOBILISATION

- Du temps libre pour des projets personnels, comme **instrument d'émancipation**.
- Du temps libre « tout au long de la vie » pour **répondre au problème d'allongement de la durée d'activité**.



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°16

RETRAITE A LA CARTE: RETRAITE PROGRESSIVE ET AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE

THÈME

Aujourd'hui, on travaille plus vieux qu'avant. L'aménagement des fins de carrière devient donc crucial. **La retraite progressive, et donc la possibilité de prendre une retraite partielle et de continuer à travailler à temps réduit, peut être une réponse.** Par ailleurs, le passage à la retraite doit être progressif pour mieux se préparer à la vie à la retraite.

IDÉE MAÎTRESSE

Le temps de la retraite est devenu un temps de la vie à part entière. Les motivations de départ à la retraite et les souhaits quant aux modalités sont très différents d'une personne à l'autre. **Les travailleurs doivent pouvoir choisir quand et comment ils partent en retraite.**

OBJECTIFS PORTÉS PAR LA CFDT

- **Liberté de choix et capacité à exercer cette liberté :** il ne suffit pas d'avoir une liberté de choix, encore faut-il que le système donne réellement aux personnes les moyens d'exercer cette liberté.
- **Autonomie de la personne :** la retraite à la carte doit devenir un outil d'émancipation en permettant de choisir le moment et les modalités du départ en retraite.

GARANTIE À OBTENIR

L'aménagement de fin de carrière doit devenir un droit pour les travailleurs. Celui-ci doit être reconnu par l'employeur et engager le système de retraites.

POINT DE VIGILANCE

Nécessité d'informer et d'accompagner les salariés dans leur choix.

AXE DE MOBILISATION

Conditions de travail des salariés en fin de carrière dans le public comme dans le privé.

LIENS À FAIRE

- Cumul emploi retraite.
- Emploi des seniors.
- Droit à l'information et à l'accompagnement.



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°17 LE DROIT À L'INFORMATION ET À L'ACCOMPAGNEMENT

THÈME

Depuis la réforme de 2003, **le droit à l'information est inscrit dans la loi** avec le relevé individuel de situation (RIS = relevé de carrière) tous les 5 ans à partir de 35 ans et l'estimation indicative globale (EIG = estimation de la pension) tous les 5 ans à partir de 55 ans. Quid de ce droit dans le nouveau système ?

IDÉE MAÎTRESSE

Moment particulier dans une vie, la retraite est caractérisée par la complexité de ses règles et de ses procédures. **Informé sur les modalités de passage à la retraite, accompagner les demandes, c'est permettre un choix plus éclairé et mieux anticipé.**

L'avenir du système de retraites est aussi le développement de droits nouveaux. Pour que ceux-ci soient une réalité, une information éclairée est nécessaire, et ce dès que l'on cotise.

OBJECTIF PORTÉ PAR LA CFDT

Pour la CFDT, l'existence du droit à l'information ne suffit pas : il faut que les assurés aient la capacité de l'exercer et la possibilité d'être accompagnés.

GARANTIES À OBTENIR

- Le droit à l'information et à l'accompagnement doit être inscrit dans la loi comme un des objectifs majeurs de la réforme.
- La loi doit aussi prévoir des modalités d'évaluation et d'ajustement du droit à l'information et à l'accompagnement.

POINTS DE VIGILANCE

- Simplifier le système n'exonère pas d'une **information sur les droits** et d'un **accompagnement dans les démarches** dans la phase de transition et dans le nouveau système.
- **Des moyens humains et technologiques adaptés** pour garantir le droit à l'information et à l'accompagnement : simplifier le système ne veut pas dire réduire les ressources humaines affectées aux retraites, mais a minima les maintenir et mieux les coordonner.
- **Deux dispositifs à promouvoir** : le Portail numérique des droits sociaux (PNDS) et la Déclaration sociale nominative (DSN).

AXE DE MOBILISATION

Le rachat de trimestres (études...) : sans information en début de carrière, le rachat de trimestres est un droit presque impossible à mobiliser car trop coûteux. Utiliser les services du GIP union retraite.

LIENS À FAIRE

- Portail numérique des droits sociaux (PNDS)
- Déclaration sociale nominative (DSN)



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°18 CUMUL EMPLOI/RETRAITE

THÈME

Lorsqu'on part en retraite, il existe plusieurs dispositifs au moment de cette transition, comme en particulier la possibilité de continuer à travailler en percevant sa retraite.

Dans ce cas, il n'y a plus d'acquisition de droits à la retraite.

En 2016, 3,4 % des retraités (478 000 personnes) cumulent un emploi et leur retraite.

Ce sont surtout des personnes qualifiées.

Les revenus tirés de ces activités comptent en moyenne pour 30 % des revenus annuels des cumulants.

IDÉE MAÎTRESSE

Faut-il faciliter davantage le cumul entre un emploi et une activité rémunérée? Si oui, cette activité peut-elle permettre d'accumuler de nouveaux droits à la retraite?

OBJECTIF PORTÉ PAR LA CFDT

La CFDT revendique une liberté de choix individuel pour les retraités : il doit donc être possible de cumuler un emploi et une activité rémunérée (mais pas au-delà d'un certain plafond?).

L'exercice d'une activité rémunérée doit permettre d'accumuler des droits nouveaux à la retraite, mais seulement pour les plus basses pensions.

GARANTIE À OBTENIR

Le libre choix des formes de de transition emploi/retraite et l'accompagnement des personnes dans leur décision.

POINT DE VIGILANCE

Dans le nouveau système, éviter que le cumul emploi retraite avec acquisition de nouveaux droits à la retraite ne bénéficie qu'aux catégories socioprofessionnelles les plus aisées, éviter qu'il augmente les inégalités entre retraités, et qu'il crée des effets d'aubaine.

LIENS À FAIRE

- Retraite à la carte/Retraite progressive.
- Information et accompagnement.
- Emploi des seniors.



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°19 ASSIETTE DES COTISATIONS

THÈME

C'est l'ensemble des éléments de rémunération servant au calcul des cotisations.

L'assiette des cotisations sert aussi de salaire de référence dans un régime en annuités. Elle détermine donc aussi le montant de la pension.

- Dans le secteur privé, elle est généralement constituée par les salaires ou les revenus professionnels comprenant notamment les indemnités de congés payés, les primes, et certains avantages en nature. Sont exclus de l'assiette certains revenus (frais professionnels, intéressement, participation), avantages (comité d'entreprise, COS, etc.) ou participations de l'employeur (transports, prévoyance, titre restaurant, etc.).
- Dans le secteur public, l'assiette ne comprend que le traitement indiciaire. Les primes, qui constituent en moyenne 25 % de la rémunération, sont exclues du calcul de la retraite. Elles servent de base, par contre, pour la retraite additionnelle par capitalisation (dans la limite de 20 %).

IDÉE MAÎTRESSE

Limitier l'assiette des cotisations peut permettre d'accroître le pouvoir d'achat immédiat (au détriment de la solidarité), mais cela dégrade le taux de remplacement effectif. Cela a été utilisé abusivement par les employeurs publics.

OBJECTIF PORTÉ PAR LA CFDT

L'ensemble des rémunérations doit être soumis à cotisation retraite (dans le public et le privé) : c'est la garantie que la retraite sera fondée sur le travail effectué.

GARANTIE À OBTENIR

Les fonctionnaires et les agents des régimes spéciaux ayant peu ou pas de primes doivent obtenir une revalorisation salariale.

POINTS DE VIGILANCE

- Il faut maintenir la répartition 60/40 de l'effort.
- La transition doit être lente pour limiter l'impact négatif sur les rémunérations nettes.

AXES DE MOBILISATION

- **Hausse de la retraite pour les agents avec des primes, hausse de la rémunération pour les agents sans prime.**
- **Refonte de la politique salariale dans la fonction publique** (refonte des grilles et des politiques indemnitaires).

LIENS À FAIRE

- Politique de rémunérations et soutenabilité des prélèvements.



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°20 LES CARRIÈRES LONGUES

THÈME

- **Acquis de la CFDT, le dispositif des carrières longues permet de partir avant l'âge légal (62 ans) quand on a validé suffisamment de trimestres travaillés.**
- **Pour en bénéficier, il faut avoir commencé à travailler avant un certain âge (5 trimestres avant 20 ans) et avoir travaillé toute sa carrière (carrière longue).**
- Les trimestres dits « validés » (non travaillés) sont pris en compte dans une certaine limite : par exemple, 4 trimestres maximum au titre du chômage indemnisé.

IDÉE MAÎTRESSE

La durée de cotisation est un paramètre plus juste que l'âge légal. Elle permet de différencier les personnes qui ont commencé jeune et ont travaillé longtemps, de celles qui sont rentrées plus tard sur le marché du travail. **Mais le dispositif carrières longues a été conçu pour un système en annuités. Comment le retranscrire dans un système à points ou en comptes notionnels ?**

OBJECTIFS PORTÉS PAR LA CFDT

- **Le dispositif des carrières longues est un acquis de la CFDT obtenu en 2003 au nom de la justice sociale. Il est indispensable de le traduire dans le nouveau système.**
- Si le nouveau système comprend un âge légal de départ à la retraite, il doit être abaissé pour ceux qui ont commencé à travailler plus tôt.
- Ceux qui ont travaillé avant 20 ans doivent avoir des points bonifiés.

POINT DE VIGILANCE

Comment valoriser de manière juste les points acquis avant l'âge de 20 ans ?

AXES DE MOBILISATION

- Pas de pénalisation des carrières longues.
- Pas de recul de l'âge légal de la retraite.

LIENS À FAIRE

- Solidarité intra générationnelle.
- Pénibilité au travail.



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°21 GOUVERNANCE ET PILOTAGE DU SYSTÈME DE RETRAITES

THÈME

Une fois le nouveau système défini, tant dans les valeurs et principes fondamentaux qu'il porte que dans les modalités techniques choisies (points, comptes notionnels), **le nouveau système ne sera viable que s'il est piloté de manière efficace dans le cadre d'une gouvernance renouvelée.**

IDÉE MAÎTRESSE

La mise en place d'un système universel nécessite un pilotage coordonné du système auquel doivent participer les organisations syndicales.

OBJECTIFS PORTÉS PAR LA CFDT

- Leviers de pilotage non automatiques à définir de manière collective.
- Gouvernance collégiale.

GARANTIE À OBTENIR

Participation des organisations syndicales, voire d'autres corps intermédiaires, à la gouvernance du système: codécision, pas de simple voix consultative.

POINTS DE VIGILANCE

- Risque d'étatisation du système de retraites.
- Risque d'un pilotage automatique du système.
- Utilisation maîtrisée des réserves des régimes.

AXE DE MOBILISATION

Travail revendicatif à mener auprès des parlementaires qui voteront la loi sur les retraites ainsi que la loi de financement de la Sécurité sociale.

LIENS À FAIRE

- Réforme Agirc-Arrco/Nouveau régime unifié (NRU).
- Loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS).



LA RÉFORME DES RETRAITES

CFDT - Service Information Communication - FÉVRIER 2019.

FICHE N°22 L'ESPÉRANCE DE VIE DANS LE CALCUL DE LA RETRAITE

THÈME

Indicateur statistique majeur en démographie, l'espérance de vie est la durée de vie moyenne d'une génération.

L'espérance de vie augmente d'un trimestre par an en France.

Sans modification des paramètres des régimes, l'augmentation de l'espérance de vie se traduit mécaniquement par une hausse du temps passé à la retraite et donc par une hausse des dépenses.

C'est pour faire face à cette hausse prévisible des dépenses que les réformes antérieures ont programmé un recul graduel de la durée de cotisation nécessaire pour un départ à la retraite à taux plein (43 ans pour les générations nées après 1973).

IDÉE MAÎTRESSE

- Dans un système à points, la durée de cotisation n'est plus un paramètre. Faut-il néanmoins tenir compte de l'espérance de vie, et si oui, comment ?
- L'espérance de vie devant continuer à augmenter à l'avenir, le futur système universel doit-il programmer automatiquement un allongement de la durée d'activité ?

OBJECTIF PORTÉ PAR LA CFDT

L'espérance de vie ne doit pas être automatiquement et mathématiquement prise en compte dans le calcul de la retraite.

Pour la CFDT, le temps passé à la retraite, et donc l'espérance de vie, n'est qu'un des paramètres concourant à l'équilibre du système. Il doit revenir à la gouvernance d'arbitrer entre les différents paramètres (taux de cotisation, niveau de pension...).

GARANTIE À OBTENIR

- Tenir compte de l'espérance de vie en bonne santé.
- Ne pas confondre espérance de vie et pénibilité.

POINTS DE VIGILANCE

- Ne pas distinguer selon les catégories socioprofessionnelles ou selon le sexe : cela complexifie le système et crée autant d'injustices que cela en supprime.

LIENS À FAIRE

- Pénibilité.