

Réforme systémique des retraites : un régime universel en points

Les préconisations du rapport Delevoye

Le Haut-Commissaire à la réforme des retraites (HCRR) Jean-Paul Delevoye a dévoilé le 18 juillet 2019 son projet de réforme des retraites. Les discussions et les concertations se poursuivent actuellement avec l'ensemble des partenaires sociaux. Une consultation citoyenne jusque fin 2019 est lancée auprès des Français.e.s pour recueillir leur avis. La concertation entre les organisations syndicales (salariés et employeurs) et le Haut-commissariat a débuté il y a 18 mois et est entrée en phase II autour des questions : des mécanismes de solidarité, des conditions d'ouverture des droits, des modalités de transition des 42 régimes et de la gouvernance.



Les grandes lignes du projet Delevoye

- ◆ Un système universel, mais pas uniforme, fusionnant les 42 régimes actuels en un seul ;
- ◆ Un système par répartition, contributif et solidaire ;
- ◆ Un système en points où chaque euro cotisé apportera les mêmes droits, les plafonds et taux de cotisations seront harmonisés : 28,12 % jusqu'à 3 PASS ;
- ◆ Un âge d'ouverture des droits maintenu à 62 ans ;
- ◆ La garantie à 100 % des droits acquis pour les salariés au moment de la bascule, prévue en 2025 ;
- ◆ Le maintien du dispositif des carrières longues ;
- ◆ L'indexation de la valeur du point sur les salaires à terme (aujourd'hui l'indexation se fait sur l'inflation) ;
- ◆ Le principe d'un minimum de pension à 85 % du Smic ;

- ◆ Des points accordés pour les évènements de carrière ou de vie (maladie, chômage, maternité...);
- ◆ Des départs anticipés au titre de la pénibilité (C2P);
- ◆ Une majoration pour enfant dès le premier enfant;
- ◆ Un objectif de maintien du niveau de vie de la personne veuve pour la réversion;
- ◆ La prise en compte des spécificités de certains métiers ou situations professionnelles;
- ◆ Une transition progressive, à partir de la génération née en 1963.

Les revendications de la CFDT

La CFDT revendique depuis plusieurs années une refonte complète du système des retraites, car elle le considère opaque, complexe et injuste pour les femmes, les polypensionnés, les précaires et les bas salaires. Elle revendique une meilleure équité dans l'attribution des droits familiaux...

La CFDT défend la réforme systémique qui permettra le passage des 42 régimes de retraites actuels à un seul, pour redonner confiance dans le système de répartition intergénérationnelle en renforçant les solidarités entre les générations et les professions, du privé et du public.

Si le système actuel par répartition et contributif est quasiment à l'équilibre financier et représente 14 % du PIB, c'est parce que la CFDT a su prendre ses responsabilités pour le conforter ces 30 dernières années.

Dans la construction du régime universel la CFDT portera les exigences suivantes :

- ◆ Reconnaître et compenser les 10 formes de pénibilité qui réduisent l'espérance de vie. L'actuel C2P est insuffisant
- ◆ Des politiques efficaces de prévention;
- ◆ La mise en place de dispositifs de départ à la retraite progressive pour améliorer les fins de carrières;
- ◆ Une garantie à 100 % des droits acquis avant l'entrée en vigueur du nouveau régime;
- ◆ Un minimum de pension à 100 % du SMIC pour une carrière complète. (c'était l'objectif posé dans la loi de 2003 pour 2008 et non réalisé à ce jour);
- ◆ L'indexation des pensions en référence aux salaires plutôt qu'à l'inflation;
- ◆ La majoration dès le 1^{er} enfant qui doit être forfaitaire (et non proportionnelle au revenu) pour être davantage redistributive;
- ◆ L'extension du bénéfice de la réversion aux personnes PACSées (et non simplement les personnes mariées). En outre, l'absence d'un plafond et d'un plancher pour la réversion peut être interrogée;
- ◆ Le maintien du droit à partir à la retraite à 62 ans et le refus de l'introduction d'un âge pivot (64 ans) qui renforcerait encore les inégalités-;
- ◆ Des compensations salariales pour certaines professions qui perdront le bénéfice des 6 derniers mois.
- ◆ Le maintien des départs anticipés pour les carrières longues.

Les préconisations du rapport Delevoye pour la Fonction Publique

- ◆ Prise en compte de l'ensemble de la carrière ;
- ◆ Un taux de cotisation identique entre public et privé à 28,12 % réparti à 60 % employeurs et 40 % salariés ;
- ◆ Fin des 6 derniers mois comme référence de calcul, mais inclusion de toutes les primes dans l'assiette de cotisation (les employeurs publics, prendront en charge transitoirement la part supplémentaire de cotisation des agents publics) ;
- ◆ Concertations catégorielles pour prendre en compte les conséquences de l'inclusion des primes sur le niveau des pensions (négociation autour des rémunérations et des carrières dans certains secteurs ou catégories) ;
- ◆ Une transition sur 15 ans adaptée à chacune des situations concernées ;
- ◆ Fin de la retraite pour invalidité sans condition d'âge (débouchant sur de petites retraites à des âges précoces, sans possibilité pour les fonctionnaires de pouvoir acquérir de nouveaux droits à la retraite). Un nouveau système permettra l'acquisition de droits à la retraite comme dans le privé (base du salaire moyen des 10 meilleures années, plus favorable pour les agents) ;
- ◆ Possibilité d'un départ pour invalidité à 62 ans sans décote ;
- ◆ Ouverture d'un droit à la retraite à 60 ans pour incapacité permanente selon taux d'incapacité ;
- ◆ Alignement public-privé sur la pénibilité (C2P) avec départs anticipés (deux ans), en remplacement des catégories actives. Transition longue et adaptée à chaque situation ;
- ◆ Maintien des départs anticipés pour les fonctions dangereuses (si 27 ans d'occupation des fonctions) :
 - ✓ 52 ans : policiers, surveillant pénitentiaires, contrôle aérien ;
 - ✓ 57 ans : sapeurs-pompiers, surveillance douane, policiers municipaux ;
 - ✓ Sur-cotisation patronale pour le maintien de la bonification du 1/5ème.

Les revendications et les points de vigilance de la CFDT sur la fonction publique

- ◆ **PRIMES** : la CFDT demande, avant l'entrée en vigueur du nouveau régime, la conclusion de négociations sur les rémunérations et les grilles salariales afin d'assurer aux agents un niveau de pension identique à celui qu'ils auraient obtenu dans l'ancien système. La fin des 6 derniers mois et l'intégration des primes dans l'assiette de calcul ne permettra pas de garantir le maintien des pensions des agents ayant peu de primes. Le taux de cotisation à 28,12 % pour tous, qui comprendra les primes, ne doit pas amputer le pouvoir d'achat des agents. La part de cotisation supplémentaire doit être prise en charge par l'employeur.
- ◆ **PÉNIBILITÉ** : nous revendiquons le maintien des départs anticipés liés à la pénibilité et par conséquent la réintégration de l'ensemble des 10 critères de pénibilité dans le champ du compte professionnel de prévention (C2P).

Le remplacement des catégories actives par le compte professionnel de prévention est inacceptable en l'état.

Le C2P ne couvre pas l'ensemble des situations des agents des catégories actives. Sans modification substantielle du C2P, Il faudra préserver le système de départs anticipés, et maintenir l'annulation de la décote dès 62 ans.

- ◆ **FONCTIONS DANGEREUSES** : pour les fonctions de sécurité, de secours aux personnes (police, douaniers, pompiers) ou dangereuses la CFDT exige le bénéfice du maintien de la bonification au 1/5^{ème} avec sur-cotisation de l'employeur. Pour cette partie des agents publics, la phase de transition devra au minimum être de 15 ans.
- ◆ **GARANTIE DES DROITS ACQUIS** : la CFDT exige également que l'ensemble des droits acquis par les agents publics au moment de la bascule soient garantis à 100 %. La CFDT revendique le calcul des droits sur la base d'un indice putatif (celui qu'aurait atteint l'agent dans l'ancien système, proratisé à la durée de la carrière qu'il lui reste à dérouler). Clairement on ne se contente pas de la photo faite au moment de la bascule. (Exemple : un adjoint administratif de 1ère classe (E4) au 31 décembre 2024 détient depuis 6 mois l'indice brut 310 (4ème échelon). Né en 1980 : il a 44 ans et a 14 ans de carrière. A l'âge de 62 ans, en 2042, il aurait pu à l'ancienneté administrative obtenir l'indice brut 374 (9^{ème} échelon)).
- ◆ **FIN DE CARRIÈRE** : la CFDT demande que le projet de loi comporte des dispositions permettant les aménagements de fin de carrière, et la mise en retraite progressive. La CFDT se bat pour que le départ anticipé des fonctionnaires disposant d'une pension d'invalidité soit enfin possible.
- ◆ **PRÉVENTION** : parallèlement la CFDT veut des politiques de prévention ambitieuses. Les questions de santé et sécurité au travail sont indissociables.