

RETRAITES

SOMMAIRE

- 1** Pourquoi réformer (et afin de quoi) ?
- 2** Quoi et comment (avant projet de loi)
- 3** Les dernières actualités

INTRODUCTION

AVIS de L'UMRA CFDT

*Une **réforme gouvernementale** dont la méthode apporte son lot de frustrations et/ou d'incompréhensions, son lot d'insultes et d'attaques ...*

- ⚠ Beaucoup d'incertitudes, peu de chiffres et d'éléments concrets à vendre. **L'absence de visibilité** se paye cash !
- ⚠ Une réforme **systemique**, donc complexe puisque énorme et une vision très technocratique comptable qui n'arrange rien !
- ⚠ Une certaine forme d'amateurisme vu l'importance du sujet !
- ⚠ Il faut donc du temps et de la **pédagogie** pour expliquer les tenants et aboutissants : un luxe que les équipes n'ont pas ou ne prennent pas. Il est donc plus facile pour les autres OS de tout rejeter en bloc, plutôt que de nuancer et améliorer !

Nous ne signons rien
Ce n'est pas « notre projet »
« Nous sauvons les meubles » !

RAPPEL : RESOLUTIONS DE CONGRES

L'idée de réforme systémique est une idée CFDT (~ 20 ans d'antériorité) :

- ✓ Congrès de Lille (1998) : « refonder la répartition »
- ✓ Congrès de Nantes (2002) : « réforme globale des retraites »
- ✓ Congrès de Grenoble (2006) : « harmonisation et consolidation de tous les régimes par répartition »
- ✓ Congrès de Tours (2010) : « réformer en profondeur le système des retraites pour mieux le préserver »
- ✓ Congrès de Rennes (2018) : **la résolution réaffirme l'attachement de la CFDT au principe de contributivité, lequel est renforcé par un système en points ou notionnel. Elle affirme aussi l'importance de revendiquer des droits nouveaux notamment en matière de retraite à la carte ***

Les OBJECTIFS :

- ✓ Basculer **tous les régimes** et les personnes dans un **nouveau système universel**
- ✓ Une meilleure réponse aux **enjeux actuels** (aucun régime n'est satisfaisant aujourd'hui)
- ✓ Un système plus **juste, équitable, solide**, où tous les actifs (public et privé) sont **solidaires**
- ✓ Des **règles communes**, mais la possibilité de tenir compte de **spécificités professionnelles**





* **Choix réaffirmé et débattu en 2018 à Rennes 2.1.5.3 :**



« La CFDT milite depuis longtemps pour la création d'un régime unifié, par répartition, plus simple, plus lisible, plus juste.... Pour cela, nous souhaitons : ... poursuivre l'harmonisation des 35 régimes, de manière progressive et concertée, pour aller vers un système de comptes notionnels ou à points qui soit performant tout en préservant la solidarité à travers le système de retraites de répartition »



ATTENTION

La CFDT revendique depuis longtemps la création d'un système de retraite universel, mais la réforme en cours n'est en aucun cas la nôtre

Nous voulons éviter des reculs sociaux et surtout permettre à des travailleurs de bénéficier de nouveaux droits : **il n'est donc pas question pour la CFDT de sortir de la discussion avec le gouvernement**

La CFDT est convaincue qu'on peut garder un système de retraites basé par **répartition**, plus **lisible** et en **phase avec la société** d'aujourd'hui



POSTURE

Au final ...

C'est bien le gouvernement qui porte cette réforme et les parlementaires qui la voteront

CALENDRIER : PHASE 1

*15 mois de concertation
pour bâtir l'architecture*

- **Mai 2017**
- Programme présidentiel

Un système plus juste, plus simple, dans lequel « un euro cotisé donne les mêmes droits »

**Concertation
d'avril 2018 à
juin 2019**

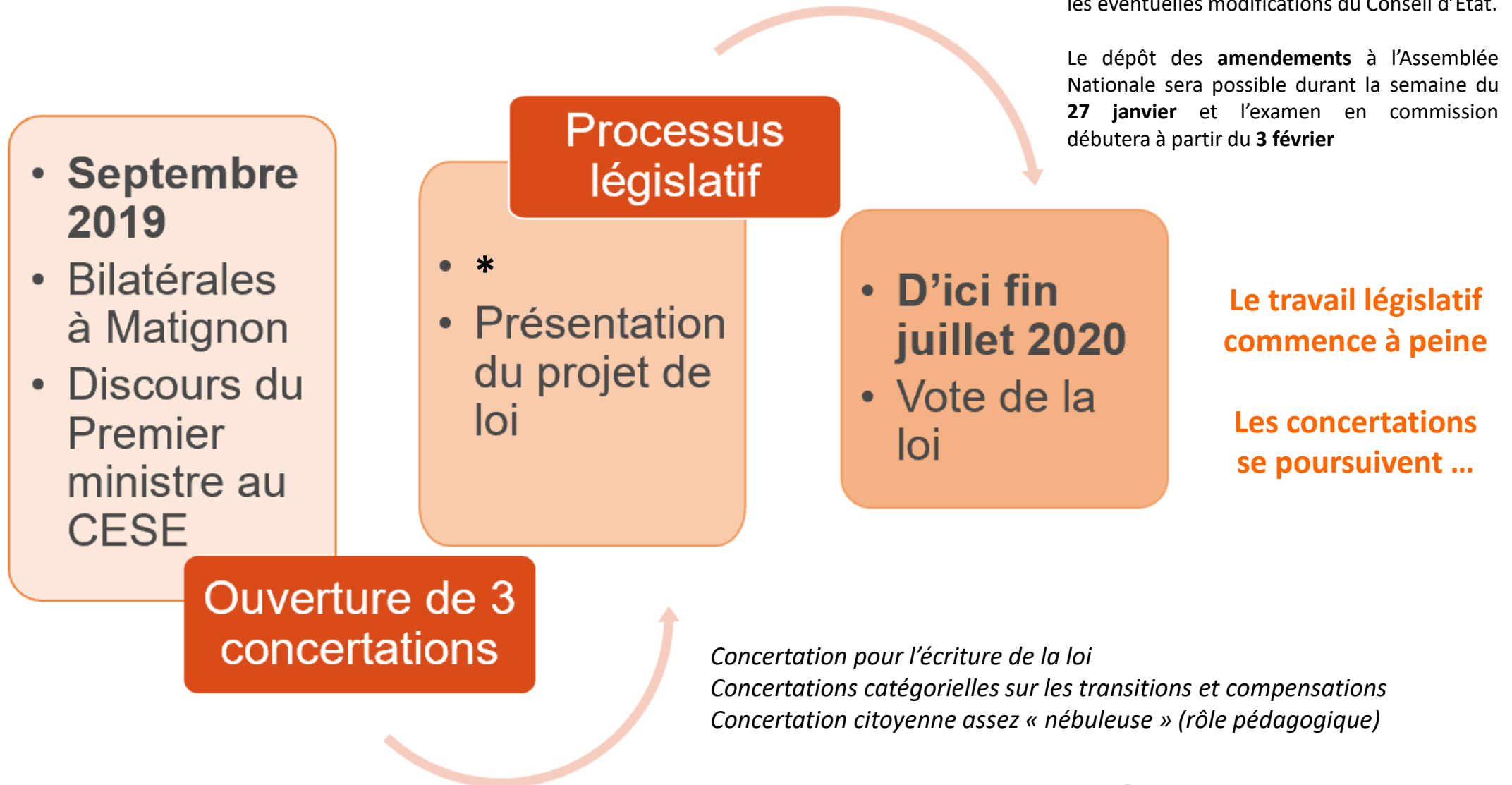
- **Septembre 2017**
- Création du HCRR

*Sous la responsabilité
de JP Delevoye*

- **Juillet 2019**
- Remise du rapport du HCRR

*Point de départ des
discussions actuelles*

CALENDRIER : PHASE 2



*Deux avant-projets de loi passent en Conseil des ministres le **24 janvier**. La version transmise dans la foulée au Parlement inclura les éventuelles modifications du Conseil d'Etat.

Le dépôt des **amendements** à l'Assemblée Nationale sera possible durant la semaine du **27 janvier** et l'examen en commission débutera à partir du **3 février**

Le travail législatif commence à peine

Les concertations se poursuivent ...

*Concertation pour l'écriture de la loi
Concertations catégorielles sur les transitions et compensations
Concertation citoyenne assez « nébuleuse » (rôle pédagogique)*

CHRONOLOGIE DE LA RÉFORME DES RETRAITES DE 2020 À 2037

2020

3 FÉVRIER

Début de l'examen du projet de loi au Parlement.

FIN AVRIL

Conclusion de la conférence de financement.

JUIN

Vote de la loi.

1^{er} DÉCEMBRE

Création de la Caisse nationale de retraite universelle (CNRU).

2021

30 JUIN

Fixation de l'âge d'équilibre par le conseil d'administration de la CNRU.

2022

1^{er} JANVIER

Entrée dans le nouveau système de la génération 2004.

Minimum de pension à 1 000 € nets.

Mise en place du **Fonds de réserves universel**.

2025

1^{er} JANVIER

Les cotisations du nouveau système commencent à être versées par tous les actifs (sous réserve des transitions spécifiques).

Le nouveau système s'applique à tous à partir de la génération 1975 :

- les droits en points commencent à être calculés ;
- les nouvelles règles de la réversion s'appliquent mais seulement si le décès du conjoint survient après le 1^{er} janvier 2025 ;
- les enfants nés avant 2025 ouvrent des droits sur le part de retraite calculée à partir de 2025 (nouvelles règles).

Minimum de pension à 85 % du SMIC net.

2027

Le système universel doit être à l'équilibre.

2037

Versement des 1^{res} pensions dans le nouveau système.

À QUI S'APPLIQUE LA RÉFORME ?

- **Vous êtes né avant le 1^{er} janvier 1975 :** la réforme ne s'applique pas à vous mais, à partir de 2025, vous êtes soumis au nouveau régime de cotisations.
- **Vous êtes né à partir du 1^{er} janvier 2004 :** votre retraite sera intégralement calculée dans le nouveau système.
- **Vous êtes né entre le 1^{er} janvier 1975 et le 31 décembre 2003 :** vos droits acquis avant le 1^{er} janvier 2025 seront conservés à 100 % et vos droits acquis à partir du 1^{er} janvier 2025 seront calculés dans le nouveau système.

INFO RAPIDE

La conférence de financement, proposée par la CFDT et dont la 1ère réunion est prévue **le 30 janvier**, sera pilotée par Jean-Jacques MARETTE (ancien directeur général AGIRC-ARRCO) et doit **rendre ses conclusions pour le 30 avril 2020**

Cf courrier du Premier ministre envoyé aux OS le 11 janvier 2020

« Nos revendications doivent être prises en compte dès la première lecture du texte à l'Assemblée nationale. C'est la condition pour que la conférence de financement puisse se dérouler sereinement »

Laurent BERGER



CONDITIONS

TRANSPARENCE FINANCIÈRE LA PLUS TOTALE

Nous demandons à ce que tous les chiffres soient sur la table, accessibles par tous afin de permettre un diagnostic partagé, une capacité d'expertise indépendante, une évaluation claire de chaque mesure et de chaque proposition



LA REFORME DES RETRAITES

1

Pourquoi réformer ?

POURQUOI RÉFORMER ?

- ✓ Le système de retraite est **proche de l'équilibre financier**
- ✓ **Le bon moment** pour dépasser l'enjeu de son financement
- ✓ Notre système et ses 42 régimes est objectivement pénalisant pour les **carrières plates, hachées**, pour les **polypensionnés, les précaires**





POURQUOI REFORMER ?

le saviez-vous ?

Le système distribue et donc prélève quelques
320 milliards d'euros chaque année !

Les montants peuvent connaître de petites variations
Les **réserves** permettent de « lisser » ces accidents de
parcours (1% d'écart = 3 milliards en plus ou en-dessous de l'équilibre)

C'est ce que fait Agirc-Arrco

Les réserves « dispersée » engloberaient le Fonds de Réserve pour les Retraites (FRR) « doté de 30 milliards » et les caisses des complémentaires « 116 milliards d'euros ». Sans compter la Caisse d'amortissement de la dette sociale (Cades) qui représentera à partir de 2024 une manne supplémentaire de « 24 milliards d'euros » par an.

*Confirmé dans le rapport du COR publié le 21 novembre : 127,4 milliards € de réserves **nettes***

DÉFICIT ? Quesaco



✓ Le « déficit » du système de retraite comprend **deux soldes** :

- La **branche vieillesse** de la Sécurité sociale
- **FSV** ou Fonds de Solidarité Vieillesse (*solidarité nationale comme le minimum vieillesse*)

Le déficit de la branche vieillesse (2,1 milliards en 2019 et 2,7 milliards en 2020) correspond à la désocialisation des heures supplémentaires et la modification du forfait social qui ont fait perdre en recette aux régimes respectivement 1,8 milliards et 600 millions d'euros en année pleine



Il s'explique pour l'essentiel par les choix fiscaux du gouvernement

DÉFICIT ? Quesaco



- ✓ La CNAV (et la Fonction publique) **n'ont pas de réserves**
 - C'est le budget de l'État et de la Sécu qui font office de réserves
 - D'où la tentation de Bercy de serrer la ceinture à chaque déficit, même insignifiant !
 - On n'a pas accumulé de réserves : les excédents ont servi à financer d'autres déficits
- ✓ Les **fondamentaux** du système de retraite (**espérance de vie, fécondité**) évoluent lentement
- ✓ L'impact sur les dépenses est **neutre** (même à très long terme)



Il n'y a pas de dérive structurelle côté retraite !

Exemple de l'Agirc-Arrco : son résultat s'améliore très vite (excédent prévu pour 2020) !

PIB : France

Le poids des dépenses est en hausse ces dernières années (de 11 à 14%) :

✓ Echéance des « **baby-boomers** » avec des carrières plus complètes et donc des droits à retraite plus importants

➤ **La hausse a été limitée par les réformes passées***

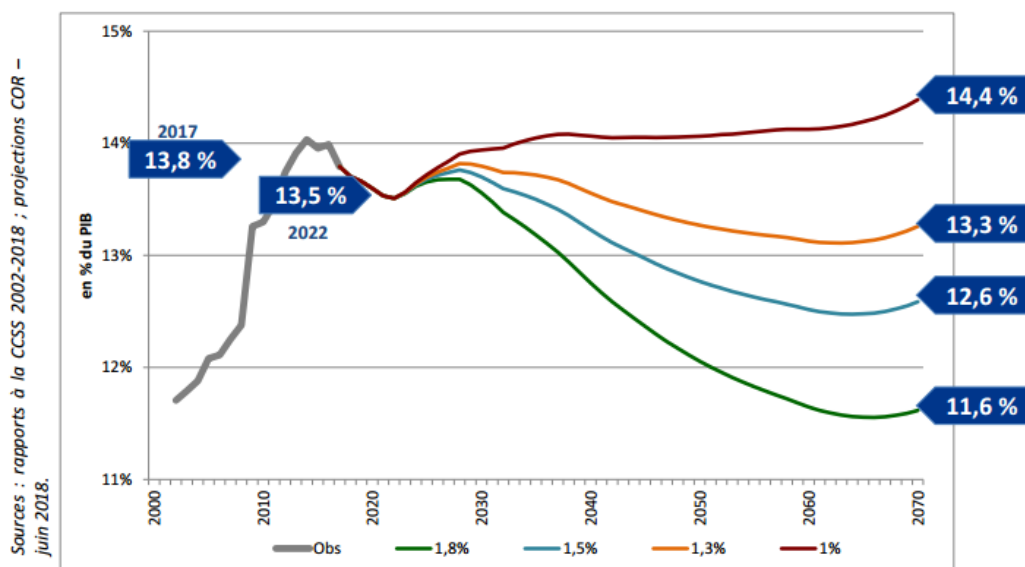
✓ **Les prévisions du Conseil d'orientation des retraites (COR) annoncent un besoin de financement du système des retraites de 10 milliards d'euros en 2022 et un retour à l'équilibre pas avant 2042 dans le meilleur scénario**

* La **réforme Touraine de 2014** prévoit d'allonger la durée de cotisations d'un trimestre tous les trois ans pour obtenir le taux plein. Elle est **programmée pour 2020**. Elle concerne la génération née en 1958 jusqu'aux générations nées en 1973 (et suivantes) pour cotiser jusqu'à 172 trimestres afin d'atteindre le taux plein (43 ans)



DÉPENSES versus PIB

Les dépenses du système de retraite



L'évolution du PIB est incertaine : on imagine 4 scénarios de croissance différents pour les **50 prochaines années** (1%, 1,3%, 1,5% 1,8%)

- ✓ Dans le pire des cas, le poids des dépenses de retraite dans le PIB devrait stagner ou augmenter très légèrement, **sinon il baisse !**
- ✓ **Nous avons donc les moyens de nous « payer » notre système de retraite ces 50 prochaines années !**

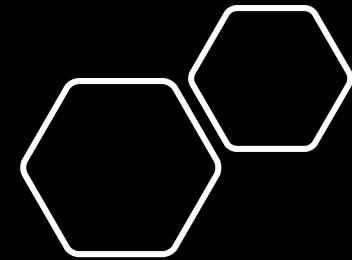
POURQUOI RÉFORMER ?

- ✓ Un système qui **n'a pas été pensé pour être juste**
 - 1945 : création de la **sécurité sociale**
 - Une minorité de la population a des chances de **vivre après 65 ans**
 - En moyenne, les retraités le sont pendant **3 à 5 ans !**



“ La sécurité sociale est la garantie donnée à chacun qu’en toutes circonstances, il disposera des moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle de sa famille dans des conditions décentes. Trouvant sa justification dans un souci élémentaire de justice sociale, elle répond à la volonté de débarrasser nos concitoyens de l’incertitude du lendemain ”

Exposé des motifs de l’ordonnance du 4 octobre 1945



POURQUOI RÉFORMER ?

- ✓ Une exigence de **justice sociale** s'affirme
 - Avec la hausse de l'espérance de vie et l'allongement de la durée passée en retraite (**en moyenne 25 ans**), elle apparaît comme un **nouveau temps de la vie**
 - Les **inégalités d'accès à cet âge** du temps libre apparaissent et font naître une nouvelle préoccupation de justice sociale
 - On constate également que le **niveau de vie** des retraités est égal voire légèrement supérieur à celui des actifs (en moyenne)



POURQUOI RÉFORMER ?

Aujourd'hui sur une vie entière de **80 ans** (soit 700 800 heures environ) :

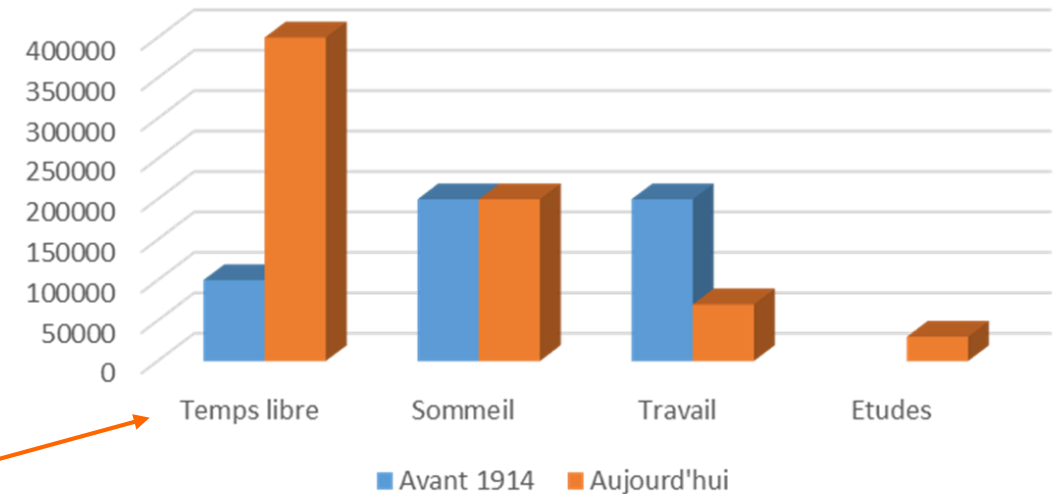
- on travaille 70 000 heures
- on étudie 30 000 heures
- on dort 200 000 heures (donc on dort moins)
- et il nous reste **400 000 heures pour faire autre chose**, dont être en retraite

✓ Multiplication par 3 en 3 générations

La retraite est devenue un **3^{ème} temps de la vie** (après les études et la vie professionnelle)

- ✓ La vie à la retraite a donc changé de nature
- ✓ Les régimes, pas tant que ça !

Nombre d'heures consacrées aux différents types d'activités au cours d'une vie



Logique d'assurance

Logique de temps libre

banque des temps à construire

Justice Sociale

Le contrat social de confiance (je cotise pour financer les retraites de mes aînés et les plus jeunes feront de même pour moi), bien intégré et accepté par les Français, contrairement à ce qu'on aime à faire croire, est potentiellement menacé si s'instille un doute sur la justice de cet échange inter et intra générationnel

➤ **Et l'injustice menace bien plus la répartition que les déficits (en tout cas aujourd'hui) !**



200 000 travailleurs se sont exprimés sur leur rapport au travail grâce à l'enquête CFDT Parlons travail

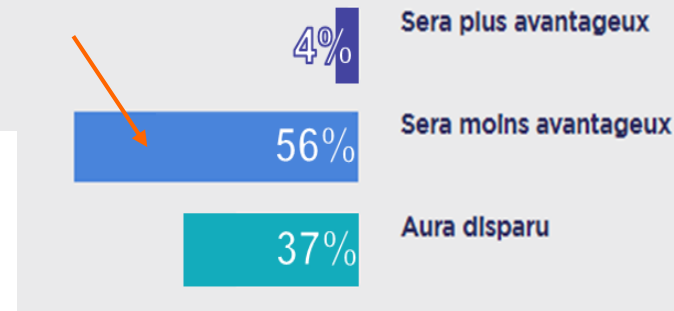
POURQUOI RÉFORMER ?

- ✓ Parce qu'il faut redonner confiance



Le système des retraites dans 20 ans

* 200 000 travailleurs se sont exprimés sur leur rapport au travail grâce à l'enquête Parlons travail



30 ans d'attaques permanentes ont fait perdre la confiance dans le système

- ✓ Le système par répartition ne fait jamais faillite
 - Contrairement aux solutions individuelles (par capitalisation), soumises aux aléas du marché et donc à une potentielle « faillite », les **solutions collectives** (par répartition) **reviennent à distribuer à chaque instant la richesse produite entre actifs et retraités**. Tant qu'il y a du PIB, il y a de la répartition
 - Les aléas sont partagés entre actifs et retraités



JUSTICE SOCIALE ?

Quel est le système de calcul des pensions le plus équitable ? **25 meilleures années ou la carrière ?**

	Années 1 à 20	Années 21 à 40	Cotisations (30% salaire)	Pension (75% des 20 meilleures années)
Emmanuel	1 000 €/mois	2 000 €/mois	$(300 + 600)/2$ = 450 €/mois	1 500 €/mois
Edouard	1 500 €/mois	1 500 €/mois	$(450 + 450)/2$ = 450 €/mois	1 125 €/mois

Une **carrière ascendante** (c'est-à-dire avec une promotion) **bénéficie d'un meilleur retour sur cotisation !**

Tout le monde a **25 meilleures années à faire valoir...** Dans l'exemple, construit pour la **démonstration**, les deux salariés ont fait le même effort contributif, mais n'obtiennent pas la même pension

- ✓ En termes de redistribution, **l'avantage va à ceux qui ont le plus grand écart entre bonnes et mauvaises années**
- ✓ Dans un régime à points plus « contributif », les pensions étant calculées sur les cotisations versées, **les deux personnes (Manu & Edouard) auraient la même pension**



JUSTICE SOCIALE ?

Les **régimes en annuités** défavorisent les catégories de salariés les moins bien rémunérés ?

Exemple des écarts de rémunération dans la Fonction Publique

Rémunération mensuelle en €	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Entrée de carrière	1 790,10	1 574,37	1 514,70
Fin de carrière	3 699,54	2 451,06	1 927,80
Progression	+ 106,7 %	+ 55,7%	+ 27,3%

La réalité montre que les carrières les plus ascendantes sont aussi ceux qui ont les rémunérations les plus élevées

Plus les revenus sont hauts et plus ils progressent rapidement. Au contraire, plus ils sont bas et moins ils progressent vite

Les 25 meilleures années maximisent le rapport entre les **pensions reçues** (calculées sur les meilleures années) et les **cotisations versées** (calculées par construction sur la rémunération moyenne de la carrière)

✓ **Un biais propre aux régimes en annuités**

RÉGIME PAR POINTS : moins bien ?

- ✓ La **générosité** du système de retraite n'est pas déterminée par son mode de calcul, mais par le **niveau de cotisation** qu'il prélève et qui permet le paiement des pensions
 - **Plus élevées sont les cotisations et plus élevées sont les pensions et inversement**
- ✓ Certains modes de calculs peuvent avantager **certaines catégories d'assurés** et en désavantager d'autres, comme c'est le cas aujourd'hui !
 - **Avec des personnes qui cotisent la même chose sur l'ensemble de leur carrière, mais n'ont pas le même montant de pension de retraite**



CONCLUSION

ENFONCER LE CLOU ?

La vie avant la retraite a changé :

- ✓ On connaît depuis de nombreuses années un **chômage structurel** : il y a **nécessité de mieux prendre en compte des parcours professionnels discontinus**
- ✓ Les parcours de vie sont de moins en moins linéaires : les **changements** d'entreprise, de métier et les passages du public au privé et inversement se multiplient ; ce sont les fameux **polypensionnés**, qui sont aujourd'hui les grands perdants du système
- ✓ La réalité familiale et celle des ménages ont changé (les couples divorcent, les familles se recomposent, et les célibataires sont de plus en plus nombreux)

ET ...

Comment le
système peut-il être
plus juste pour les
femmes ?

Plusieurs points positifs :

- ✓ **Bonifications dès le premier enfant** : c'est 5% pour un enfant, 10% pour 2 enfants et 17% pour 3 enfants et plus (aujourd'hui, c'est uniquement à partir du 3e enfant et ce dispositif majore les pensions des mères, mais aussi des pères). C'est près de 57 % de l'ensemble de la population féminine qui aujourd'hui ne bénéficie pas de majorations de pension et pourrait demain en profiter
- ✓ Le relèvement du **minimum de pension**. En 2016, 40 % des femmes percevaient moins 1 000 € de retraite par mois
- ✓ Les points acquis dès la première heure de travail (aujourd'hui il faut avoir travaillé au moins 150 h SMIC) permettent **aux personnes les plus précaires** (temps partiels, alternance de périodes d'emploi et de chômage) donc les femmes de cotiser en se créant des droits dès qu'elles travaillent une heure

ET ...

Comment le système peut-il être plus juste pour les femmes ?

- ✓ Le **congé de maternité** devrait être entièrement compensé et il devrait y avoir des **points de solidarité** pour les congés parentaux (ça reste à préciser)
- ✓ Dans le nouveau système, il n'y a plus d'obligation de cotiser pendant X trimestres. **Plus on travaille, plus on cotise, plus la pension augmente**
- ✓ **Correction des effets liés aux annuités.** Les femmes ont les carrières les plus « plates » expliquant en partie les écarts de pensions (celles des femmes étant en moyenne inférieures de 38% à celle des hommes)



LA REFORME DES RETRAITES



CONTENU

CONFÉRENCE de FINANCEMENT

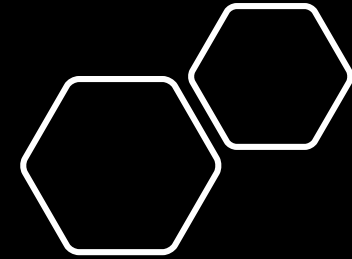
La CFDT appelle à un « cocktail de mesures » puisque n'importe quelle mesure a des effets pervers et que, plus une mesure est forte, plus l'effet pervers est fort

- ✓ **Mieux vaut plusieurs petites mesures de faible ampleur, que de tout miser sur une seule comme le faisait le gouvernement avec l'âge pivot**



retrait de l'âge pivot prévu dès 2022 et à partir de la génération 1960

SIGNEZ LA PÉTITION pour obliger le Gouvernement à retirer l'âge pivot et améliorer son projet de réforme sur www.cfdt.fr/petition-retraites



Union Métaux
Rhône-Alpes

ÂGE PIVOT : **quesaco ?**

Mesure brutale et injuste

✓ **Elle devait être introduite dès 2022** et visait à économiser **12 milliards d'euros à l'horizon 2027 !**

- Elle aurait pénalisé des milliers de personnes ayant commencé à travailler tôt et ayant cotisé tous leurs trimestres, obligées de travailler plus longtemps pour avoir droit à leur retraite à taux plein sans subir de décote (**+4 mois en 2022, +8 mois en 2023, +12 mois en 2024, +16 mois en 2025, +20 mois en 2026, +2 ans à partir 2027**)
- Elle s'ajoutait à la réforme Touraine



ÂGE PIVOT : idiot ?

- ✓ Pénalise les personnes qui ont **commencé tôt**, qui sont aussi généralement les moins formées et avec les salaires les plus bas
- ✓ Remet en cause la **promesse** de ne pas toucher les personnes à moins de 5 ans de la retraite
- ✓ Favorise les travailleurs diplômés et bien rémunérés entrés sur le marché du travail plus tardivement qui bénéficieraient de l'annulation de la décote





OUI : mais ?

La CFDT a signé un accord sur les retraites complémentaires instaurant un âge pivot, quelle est la différence avec l'âge pivot qui était prévu par le gouvernement ?

Retraites complémentaires :	Réforme des retraites 2020 :
Un coefficient de solidarité	Un âge pivot (retiré depuis)
2015 : les régimes ARGIRC-ARRCO sont en danger avec un risque de baisse généralisée des pensions. Les partenaires sociaux trouvent un accord pour les sauver?	2020 : le gouvernement souhaitait imposer un âge pivot à l'ensemble des travailleurs alors que l'équilibre du régime n'est pas menacé à court terme.
Sa traduction :	Sa traduction :
<ul style="list-style-type: none">• Un malus de 10% pour les personnes partant avant 63 ans• S'applique pour une durée de 3 ans• Ne concerne que le montant de la retraite complémentaire• En sont exemptées les pensions les plus modestes, les personnes en situation de handicap, personnes inaptes, aidants familiaux.• Renégociable	<ul style="list-style-type: none">• Un malus de 10% pour les personnes partant avant 64 ans• S'applique définitivement• S'applique à la totalité de la pension perçue• Concerne tous les travailleurs• Non négociable

2015 : les régimes ARGIRC-ARRCO en danger
2020 : **l'équilibre du régime n'est pas menacé**

2015 : malus s'applique pour 3 ans
2020 : **malus s'applique définitivement**

2015 : renégociable (clause retour à meilleure fortune)
2020 : **non négociable**



ÂGE PIVOT

résultat des courses

L'âge d'équilibre entrera **en application à partir de 2037**
(génération 1975)

Il remplace la notion d'âge du taux plein actuel

La CFDT **ne s'y oppose pas sur le principe, mais sur sa définition :**

- ✓ Le gouvernement voulait que cet âge soit **le même pour tous**
- ✓ La CFDT souhaitait qu'il soit **individualisé**

Le gouvernement a accepté qu'il soit individualisé pour tenir compte de la pénibilité et des carrières longues

ÂGE d'ÉQUILIBRE

- ✓ La CFDT demande un **âge individualisé** reflétant la carrière de chacun et pour tenir compte de la pénibilité, des carrières longues...
 - Pour rôle de fournir aux assurés l'information la plus pertinente pour faire des choix individuels éclairés en matière de départ à la retraite, pas de normer les comportements
- ✓ Ces paramètres du futur système n'ayant **pas d'application concrète avant 2037** et étant à la main de la future gouvernance du système
 - Le combat immédiat est surtout de renforcer les marges de manœuvre du futur CA pour la définition et la fixation de ces paramètres



Comment réussir à financer ce nouveau régime qui réunira tous ceux qui existent aujourd'hui ?

- ✓ Rappel : **pas de déficit au sens d'un dérapage des dépenses**, donc pas de problème de financement immédiat
- ✓ Le problème est **un déficit au niveau de recettes** lié aux décisions gouvernementales (**non compensation des exonérations des charges sociales, CICE et heures supplémentaires, prime Macron, baisse des fonctionnaires**) et au problème du **maintien en emploi des seniors**
- ✓ Assurer l'équilibre financier de régime actuel à **l'horizon de 2027** via les propositions qui seront faites lors conférence de financement (est exclu de la conférence la baisse des pensions et une hausse du coût du travail)



Pourquoi ne pas utiliser les fonds de réserves ou la CADES (Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale) pour financer le système de retraites ?

- ✓ C'est une piste de réflexion dans le cadre de la conférence de financement : on dispose de ~ 36 milliards dans le Fonds de Réserves ...
- ✓ Ca permet seulement de maintenir le système à équilibre pendant un temps, mais **ce n'est pas un moyen de financement long terme**



POURQUOI UN RÉGIME PAR POINTS ?

- ✓ La CFDT accepte le principe d'un régime par points parce que contributif (les droits directs à pension sont **calculés sur la base des contributions** de l'assuré)
- ✓ Il ne s'agit pas de passer des 25 meilleures à toute la carrière dans le système actuel (ce qui serait une dégradation des droits), mais de **changer de système en créant un nouveau système**
- ✓ Les régimes de retraites complémentaires (AGIRC-ARRCO, Ircantec) sont des régimes par points gérés par les partenaires sociaux depuis leur création en 1947 et ce régime n'a pas fait baisser les pensions !



Pour éviter une baisse des pensions, c'est le pilotage du système qu'il faut contrôler



LA REFORME DES RETRAITES

3 AVANT PROJET DE LOI



RETRAITE PAR POINTS quelle règle ?

Chaque euro cotisé, et donc **chaque heure travaillée**, ouvre droit à **l'acquisition de points**

Les cotisations génératrices de droits seront assises sur **l'ensemble des revenus d'activité** dans la limite de 3 fois le Plafond de la Sécurité Sociale, soit 10 284 € mensuels

Elles s'élèveront à **25,31%** : 60% de cotisation employeurs et 40% assurés (taux fixé par décret)

Une cotisation dé plafonnée à **2,81%** sera appliquée à la totalité des rémunérations et financera notamment les dispositifs de solidarité (décret)



RETRAITE PAR POINTS quelle règle ?

La valeur d'acquisition des points et la valeur de service du point sont communes à tous les assurés
(1€ de cotisation ouvre les mêmes droits pour tous)

Elles sont **fixées par le Conseil d'administration de la future Caisse nationale de retraite universelle**

La loi prévoit que **la valeur du point ne pourra pas baisser** (article 55) et qu'elle évoluera par défaut comme le revenu moyen par tête. Une transition est prévue pour lisser cette montée en charge (article 9)



ATTENTION

Le gouvernement pourra-t-il décider unilatéralement de baisser la valeur du point ou de le passer par le PLFSS (projet de loi de financement de la sécurité sociale) ?

- ✓ Il sera toujours possible pour un gouvernement de faire une loi pour changer les règles fixées
- ✓ Il ne pourra pas baisser les pensions de manière unilatérale
- ✓ La CNRU (caisse nationale) aura pour mission d'ajuster les paramètres sous contrôle du parlement

Les aspects de gouvernance sont donc stratégiques afin de trouver un équilibre entre les différents acteurs



OUI: mais ?

Pourquoi nos pensions de retraites ne baisseraient-elles pas alors qu'elles ont baissé suite au passage à un système par points en **Suède ?**

Le calcul du montant de la pension en Suède est basé sur **l'âge de départ à la retraite et l'espérance de vie**, avec pour contrainte qu'il ne puisse être déficitaire même sur une année (aucun transfert ne peut être opéré sur les générations futures)

**Chaque génération reçoit en fonction de ce qu'elle a cotisé
Plus l'espérance de vie augmente et plus les pensions baissent**

HISTOIRE

Elle a réformé son système de retraite en 1991 pour rétablir l'équilibre financier avec un passage à un système en comptes notionnels et un calcul sur l'ensemble de la carrière

Dans les faits, la baisse de pensions constatée est liée au taux de cotisation bas (16% versus 28% dans le projet de loi du gouvernement) lié à l'augmentation très rapide de l'espérance de vie des Suédois. A cela s'ajoute la crise de 2008 qui a impacté fortement les comptes en capitalisation gérés par les fonds de pension et entraînant une baisse des pensions

Il n'y a pas de comparaison valable ni sur le contexte ni sur le contenu de la réforme

AVANT PROJET DE LOI

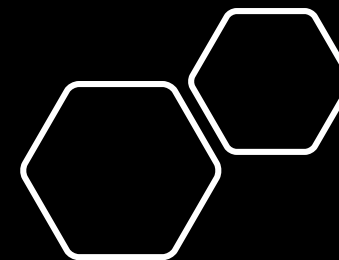
Correspond à la vision et aux principes que la CFDT a défendus pendant les concertations

Le niveau de cotisation reste bien sûr un élément à discuter. Si la restriction du champ de la retraite à 3 PASS est une bonne chose (**la solidarité nationale n'a pas vocation à fournir un revenu de remplacement aux niveaux extrêmes de rémunération**) : les modalités de prise en charge des droits Agirc-Arrco acquis entre 3 et 8 PASS restent à définir



L'indexation de la valeur du point sur les salaires et non les prix est une grande victoire pour les salariés

Les droits à la retraite du régime de base étaient indexés sur l'inflation (et donc se dévalorisaient par rapport aux revenus à remplacer) depuis 1993 !





OUI: mais ?

Comment ce nouveau système ne va-t-il pas favoriser la capitalisation alors que les plus riches pourront faire le choix d'aller cotiser ailleurs ?

200 000 salariés du privé
8 500 fonctionnaires
5 000 membres des régimes spéciaux
3 500 exploitants agricoles
25 000 commerçants
100 000 professions libérales

✓ Soit en tout ~ 350 000 personnes actives, ... sur une population active d'une trentaine de millions : < 1 %

- ✓ La capitalisation (épargne retraite) existe déjà
- ✓ Les plus hauts revenus continueront à cotiser jusqu'à 120k euros annuel et à avoir des droits
- ✓ Pour les 200 000 personnes qui gagnent plus de 120 000 euros, ils cotiseront comme les autres jusqu'à 120 000 euros, et **au-delà ils cotiseront 2,81 % sans ouvrir de droits**
- ✓ Cela ne signifie pas un manque à gagner pour le futur système de retraites puisque le plafond de cotisations serait baissé, mais **le plafond de pension également** (à hauteur de 3 plafonds de la sécurité sociale | PASS = 41 136 € en 2020)

Ils continueront à verser une cotisation symbolique sur leurs revenus au-dessus de 120 000 € qui ne leur créera aucun droit, mais ira à la solidarité



« Le plafond de l'Agirc à 8 plafonds nous semble très excessif (...). Prélever des cotisations jusqu'à 8 plafonds permet certes de faire rentrer des recettes supplémentaires... sauf qu'à la sortie les cadres en question bénéficient d'une retraite calculée en fonction des références aux salaires ayant servi de base aux cotisations !

Si l'on ajoute à cela que ces cadres ont tendance à bénéficier d'une espérance de vie supérieure à la moyenne, le résultat est que les cotisations ainsi prélevées tendent à être inférieures aux pensions correspondantes, **si bien que le bilan net pour le système de retraite dans son ensemble est négatif** »

Alain Piketty avec Antoine Bozio



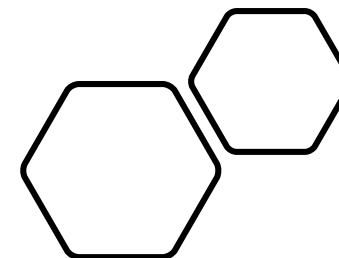
« Cette limite inciterait ces très hauts salaires à rechercher des compléments de retraite par capitalisation, mais on est sur un volume relativement faible qui ne remet pas en cause le système par répartition »

J-O. Hurault professeur à Paris 1

OBTENU

AVANT PROJET DE LOI

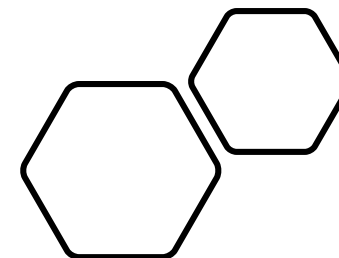
- ✓ Le système sera par **répartition** et servira **6 objectifs** : l'équité ; une solidarité renforcée ; la garantie d'un niveau de vie satisfaisant aux retraités ; la liberté dans le choix de départ en retraite ; la soutenabilité économique et l'équilibre financier ; la lisibilité des droits
- ✓ Le nouveau système **sera universel et concernera donc tous les actifs** : salariés du privé comme du public, fonctionnaires, travailleurs indépendants, professions libérales, agriculteurs, élus (articles 2 à 7).
- ✓ Applicable à partir du **1er janvier 2022** pour la génération née en 2004, et à partir du **1er janvier 2025** pour la génération 1975. **Les premières retraites liquidées selon les nouvelles règles le seront donc en 2037** (sauf cas de départ anticipé)



64 articles
répartis en 5 titres

OBTENU

AVANT PROJET DE LOI (suite)

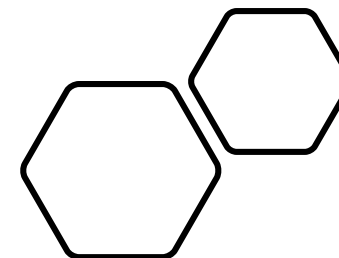


✓ Prévoit que **l'âge d'équilibre** soit fixé d'ici le 30 juin 2021

Avis CFDT : dans la mesure où l'âge pivot est retiré du projet de loi et que l'âge d'équilibre n'a vocation à s'appliquer qu'à partir des retraites liquidées en 2037, **il n'y a aucune urgence à fixer cet âge**

A circular stamp with the word "OBTENU" in orange capital letters on a white background, surrounded by a double-line border.

AVANT PROJET DE LOI (suite)



CARRIERES LONGUES

- ✓ Dispositif maintenu avec un âge de départ abaissé à **60 ans** (soit 2 ans avant l'âge légal). L'âge d'équilibre est également abaissé de 2 ans par rapport au droit commun, mais avec une surcote possible seulement à partir de l'âge d'équilibre de droit commun
- ✓ **Le dispositif de carrières longues permet ainsi de gagner au plus 2 ans supplémentaires de vie à la retraite pour un niveau de pension donné**

Avis CFDT : nous avons fait du maintien du dispositif des carrières longues une de ses revendications essentielles

- Les conditions restent similaires à la situation actuelle

A red stamp with the word "OBTENU" in white capital letters, tilted slightly to the right, set against a circular background with a double-line border.

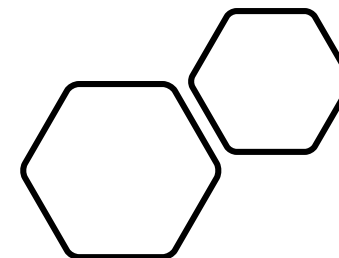
AVANT PROJET DE LOI (suite)

Comment un système qui prend en compte l'ensemble de la carrière peut-il ne pas pénaliser les personnes ayant des « accidents de vie » ?

HANDICAP (article 29)

- ✓ Les assurés handicapés pourront partir à la retraite **entre 55 et 60 ans** sans décote en fonction de leur durée d'activité en situation de handicap. Le taux d'incapacité (incapacité permanente d'au moins 50 %) sera attesté dans des conditions fixées par arrêté. Pour les périodes antérieures au 31 décembre 2015, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) sera prise en compte pour apprécier le handicap avec attribution de points supplémentaires (dans des limites fixées par décret)

Avis CFDT : Les conditions seront donc **simplifiées puisqu'il sera uniquement tenu compte de la durée cotisée en situation de handicap** et non plus d'une **double condition de durée cotisée et de durée validée**





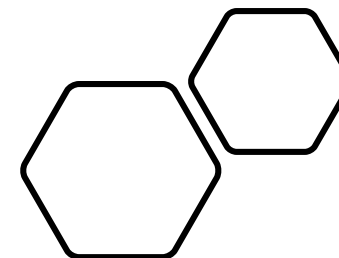
OBTENU

AVANT PROJET DE LOI (suite)

Comment un système qui prend en compte l'ensemble de la carrière peut-il ne pas pénaliser les personnes ayant des « accidents de vie » ?

INAPTITUDE AU TRAVAIL (article 30)

- ✓ Le dispositif est applicable à **tous les assurés**. Ils peuvent prétendre à un départ à **62 ans sans décote** et doivent être atteints d'une incapacité de travail **médicalement constatée** (dont le taux sera prévu par décret)
- ✓ Les titulaires de **pensions d'invalidité**, les bénéficiaires de **l'allocation aux adultes handicapés** (taux d'incapacité de 50 % à 80 %) et de la carte **mobilité inclusion** sont présumés être « inaptés au travail » et peuvent donc prétendre à un départ dans les mêmes conditions



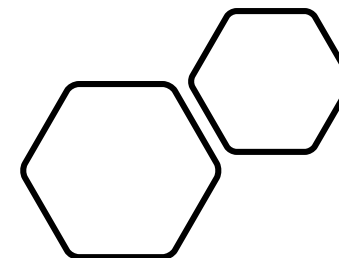
A red stamp with the word "OBTENU" in white capital letters, tilted slightly to the right, set against a circular background with a double-line border.

AVANT PROJET DE LOI (suite)

Comment un système qui prend en compte l'ensemble de la carrière peut-il ne pas pénaliser les personnes ayant des « accidents de vie » ?

INCAPACITÉ PERMANENTE (article 32)

- ✓ Le dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente est étendu à l'ensemble des assurés. Le départ **dès 60 ans est maintenu sans décote** dans les conditions actuelles (par décret). Pour les régimes spéciaux, les modalités d'application seront également précisées par décret



OBTENU

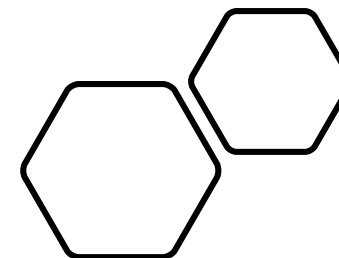
AVANT PROJET DE LOI (suite)

Comment un système qui prend en compte l'ensemble de la carrière peut-il ne pas pénaliser les personnes ayant des « accidents de vie » ?

Il existe 13 dispositifs de réversion avec des règles différentes qui garantissent une réversion de 50 à 60 % de la pension du conjoint décédé. Suivant les dispositifs c'est avec ou sans conditions de ressources, dès le décès du conjoint sans condition d'âge ou avec

PENSION DE REVERSION

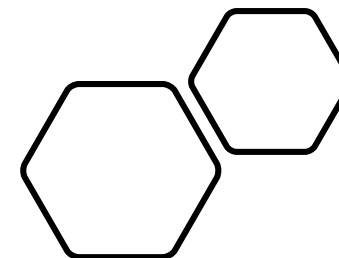
- ✓ Possibilité pour les veuves ou veufs de toucher une pension de réversion à partir de **55 ans** (au lieu des 62 ans initialement prévus dans la réforme)
- ✓ et l'acquisition de points supplémentaires pour les femmes nées à partir de 1975 ayant eu des enfants avant 2025 afin de compenser les trimestres « bonus » qu'elles auraient eu dans l'ancien système





OBTENU

AVANT PROJET DE LOI (suite)



FINANCEMENT & PILOTAGE

- ✓ **Tous les cinq ans**, le futur conseil d'administration de la Caisse nationale de la retraite universelle (où l'on retrouvera les syndicats, le patronat, l'Etat, les représentants des indépendants, etc.) se réunira pour définir une **trajectoire financière à l'horizon de 40 ans**
- ✓ Ce plan stratégique à 40 ans devra nécessairement respecter la « règle d'or » - **l'équilibre des comptes en cumulé sur cinq ans**

Comment sera calculé le montant de ma pension de retraite : en annuités ou en points ?

- ✓ Distinguer **3 générations** quant à l'application de la réforme des retraites
 - **Entre 1960 et 1974** : ne seront pas concernées par la réforme
 - **Entre 1975 et 2004** : les deux systèmes fonctionneront en parallèle. Le calcul de leur retraite continuera à se faire sur les **25 meilleures années** de l'ensemble de leur carrière avec un calcul au prorata des droits acquis jusqu'au 31 décembre 2024 et **les points acquis à partir du 1e janvier 2025**
 - **Après 2004** : ne connaîtront que le régime universel par points avec un calcul sur l'ensemble de la carrière



Que pense la CFDT de la suppression des catégories actives dans la fonction publique ?

- ✓ Les catégories actives dans la fonction publique sont les emplois qui présentent un risque particulier : permet à certaines catégories professionnelles de pouvoir partir à 57 ans
- ✓ Le projet de loi acte leur disparition et leur remplacement par **l'extension du dispositif C2P (compte pénibilité)**
- ✓ Nous militons pour la réintroduction des **4 critères retirés en 2017** (port de charges lourdes, risque chimique, vibrations, postures pénibles)
- ✓ La limitation du dispositif aux **6 critères actuels limite considérablement la portée du dispositif**, ~ 600 000 personnes supplémentaires seraient concernées (métiers du bâtiment, des travaux publics, de l'agroalimentaire, de la santé...)





RAPPEL

Certaines dispositions seront définies par décret, la loi ayant pour objectif de donner les principes du droit

Les modalités de transition seront dans la plupart des cas définies par ordonnances et pourront varier selon leur objet

La ratification de l'ensemble des ordonnances par les parlementaires n'est prévue qu'en 2022

REVENDEICATIONS

POUR LA SUITE

Quand on constate que la moitié de la population arrivant à la retraite n'est pas en emploi, la responsabilité patronale est posée !



- ✓ Une augmentation du **minimum de pension**. La CFDT revendique 100 % du Smic net, soit environ 1 200 € pour une carrière complète
- ✓ Une meilleure prise en compte de la **pénibilité vécue**. Nous souhaitons aussi pouvoir rediscuter des seuils d'exposition
- ✓ L'emploi des **séniors** pour un maintien adapté dans l'emploi
- ✓ La sécurisation des **transitions** de régime dans la fonction publique
- ✓ La **retraite progressive** pour une transition douce des fins de carrière et offrir une plus grande liberté des modalités de départ
- ✓ Un **Compte Epargne Temps Universel** pour aménager son temps de travail tout au long de la vie

REVENDEICATIONS

Trois exigences

Une trentaine d'amendements CFDT pour nos parlementaires et à défendre dans l'hémicycle



- ✓ Plus de **SOLIDARITÉ** :
 - ✓ Avancer sur le minimum de pension dès 2022
 - ✓ Sur la prise en compte des périodes de chômage
- ✓ Plus de **JUSTICE** dans le système :
 - ✓ Une meilleure prise en compte de la pénibilité (via les branches)
 - ✓ Un dispositif spécifique pour les jeunes qui peinent à s'insérer sur le marché du travail
 - ✓ Des droits familiaux forfaitaire et non calculés en pourcentage
- ✓ Plus de **LIBERTÉ ACCORDÉE** aux salariés:
 - ✓ Création d'une banque des temps
 - ✓ Retraite progressive avec davantage de prise sur son départ pour mieux concilier les différents temps de la vie (ouverture dès 60 ans)
 - ✓ Gouvernance autonome...

« C'est parce que le système est plus juste qu'il est possible de demander aux uns et aux autres les efforts nécessaires à son financement »



CONSEIL D'ÉTAT

Avis samedi 25 janvier

Un avis jugé d'une « extraordinaire sévérité »

Saisi le 3 janvier, le Conseil d'État a critiqué dans son avis rendu le 25 janvier le choix de recourir à 29 ordonnances (utilisation du 49.3) pour la suite, ce qui « fait perdre la visibilité d'ensemble et nécessaire à l'appréciation des conséquences de la réforme »

Il a encore pointé des projections financières « lacunaires », puis déploré de n'avoir disposé que de trois semaines pour rendre son avis sur les deux projets de loi (organique et ordinaire) modifiés à six reprises durant cette période !



DIALOGUE SOCIAL ?

~ 60 jours de conflit !

Nous sommes culturellement dans une logique d'affrontement, par exemple entre les organisations syndicales contre la réforme qui sont dans **une sorte d'opposition politique** au pouvoir et un gouvernement qui veut montrer qu'il peut **s'imposer dans l'adversité**

La CFDT ne souhaite pas cette logique binaire. Il faut maintenant construire le compromis

Les inégalités pèsent beaucoup sur la fracturation de notre société. Les gens ne savent pas où l'on va et les tendances complotistes n'arrangent rien. **La démocratie est précieuse.** On doit pouvoir se parler sans violence, verbale ou physique

Notre quête de **transformation sociale est basée sur la justice et la responsabilité**



« Ce n'est pas la rue qui fait tout, mais le poids de nos propositions, la force et la ténacité de nos interventions. C'est comme dans les boîtes, des fois on y arrive et d'autre fois non... c'est aussi pour cela que nous ne sommes pas dans la suite des autres, mais qu'on mène nos actions en fonction de nos objectifs et selon notre stratégie, en cohérence avec nos valeurs »

Laurent BERGER, en interview



« Notre crédibilité dépend d'abord de notre **cohérence** et de notre **capacité à obtenir des avancées** pour les travailleurs. **C'est tout le sens de notre action** »

CONCLUSION

PROVISOIRE

Le projet apporte déjà une série de progrès pour les travailleurs



Un système **universel**, par **répartition**, basé sur la solidarité intergénérationnelle et particulièrement bénéfique pour tous ceux qui ont cotisé à **plusieurs régimes** de retraites



Un système de retraite **par points** afin de ne plus pénaliser les **femmes et les bas salaires**



Un système plus équitable envers les travailleurs **précaires** : chaque heure travaillée **ouvrira des droits** à la retraite (aujourd'hui tous ceux travaillant moins de 150h sur un trimestre cotisent, mais ne gagnent pas de droits à la retraite)



Un système de retraite qui rend les droits plus **lisibles** pour les travailleurs **avec des garanties** sur la valeur du point

ATTENTION : Intox #1

Tiphaine Auzière, belle-fille d'Emmanuel Macron, serait l'avocate de la CFDT

C'est faux. Tiphaine Auzière a été stagiaire durant 6 mois au syndicat Bétor-Pub CFDT dans le cadre de sa scolarité à l'École Française du Barreau (EFB) en 2008 - 2009, ce qui l'a amenée à être à cette époque défenseure syndical. Comme d'autres structures CFDT, le Bétor-Pub participe à la formation des avocats en accueillant des stagiaires pour leur stage en entreprise, depuis devenus des juristes en contrat d'alternance.

Evidemment, à **cette époque le Bétor-Pub CFDT ignorait**, comme tout le monde, à la fois qui était Emmanuel Macron et ses liens avec Tiphaine Auzière.

Article de Libération démentant cette intox :

https://www.liberation.fr/checknews/2020/01/12/tiphaine-auzriere-belle-fille-d-emmanuel-macron-est-elle-avocate-de-la-cfdt_1772536



ATTENTION : Intox #2

Une collaboratrice de la confédération aurait en charge des discours d'Emmanuel Macron tout en étant en poste à la CFDT

C'est faux. Une secrétaire confédérale CFDT, Marie Poissonnier, a bien quitté la confédération en janvier 2017, après deux ans passés à la CFDT. Elle s'est ensuite engagée dans la campagne du candidat Macron. Mais en **aucun cas elle n'a été à la fois secrétaire confédérale de la CFDT et en charge des discours d'Emmanuel Macron**, cela n'aurait pas été permis par l'organisation.

A noter que rien n'empêche évidemment un.e ex-salarié.e de la CFDT de s'engager ensuite dans une organisation politique.



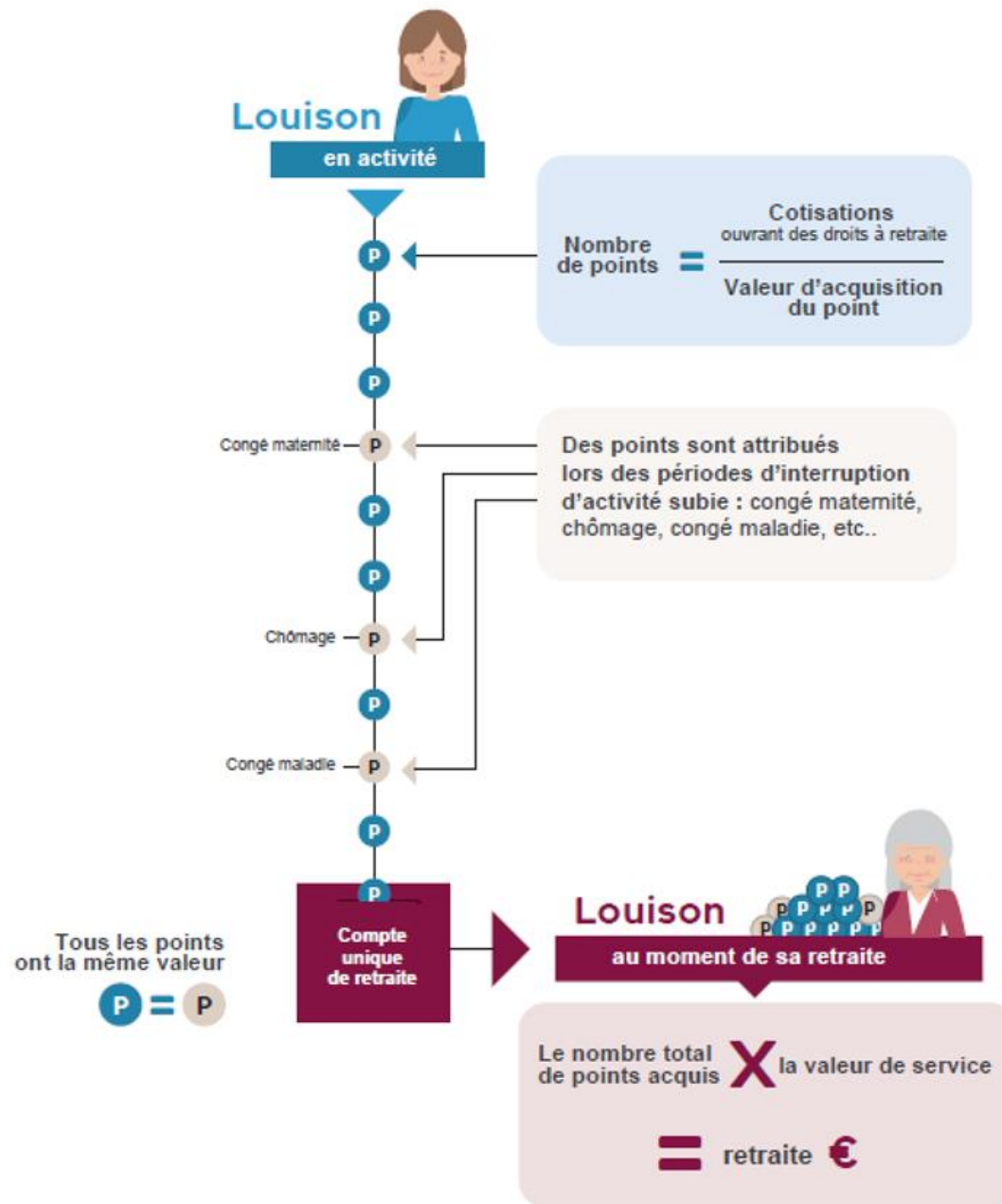
ATTENTION : Intox #3

Un militant CFDT serait à l'origine de la réforme des retraites

C'est faux. Cette rumeur fait référence à Philippe Grangeon, qui a bien été responsable de la communication de la confédération entre 1994 et 1998 et qui est actuellement conseiller d'Emmanuel Macron. L'information est doublement fautive : le projet de réforme des retraites est **bien antérieur à son arrivée** à l'Élysée et **il n'est plus (depuis longtemps)** un militant CFDT, ayant eu entre temps une longue carrière de communicant notamment chez Mediapost et Capgemini.



Comment acquérir des points tout au long d'une carrière ?

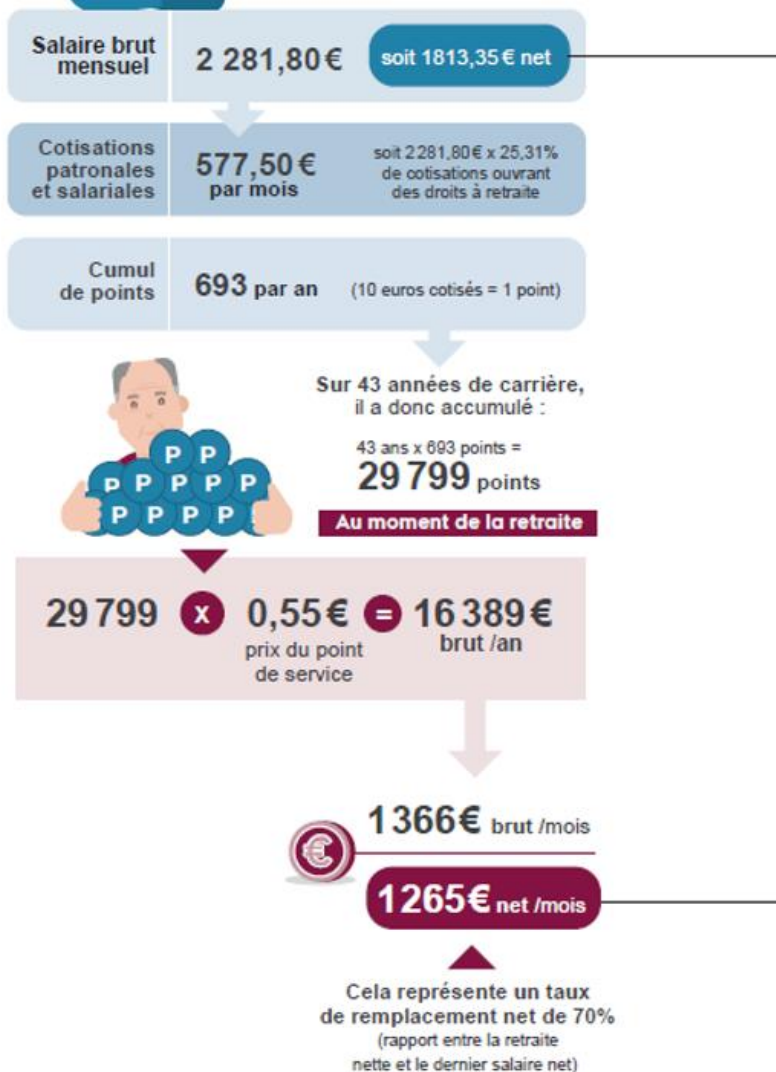


Le calcul des droits de la retraite



David

62 ans, salarié dans une entreprise pendant 43 ans,
rémunéré durant sa carrière 1,5 fois le SMIC

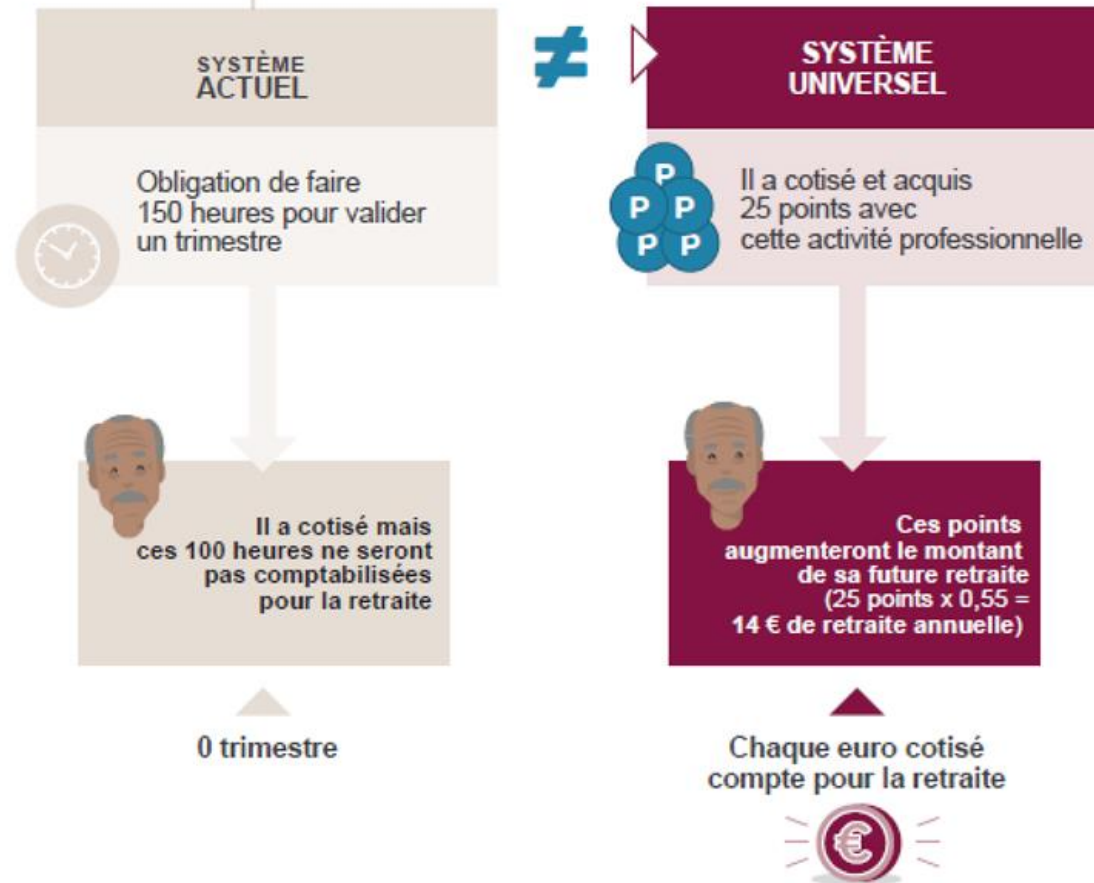


Pourquoi le système en point est-il plus avantageux pour les petites rémunérations et les carrières heurtées ?



Karim

Etudiant, il a travaillé
100 heures rémunérées
au SMIC comme baby-sitter



Pour l'illustration, le SMIC horaire est celui de l'année 2019, fixé à 10,03 € brut. Le taux des cotisations servant à l'acquisition des points est de 25,31% (patronales et salariales).