



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

DOSSIER DE PRESSE

Conférence de Presse

Réforme des retraites

Mercredi 29 Janvier 2020

SOMMAIRE

- Introduction : Il est urgent de renouer avec le sens et le contenu d'un régime universel
- Les revendications: Pour la CFDT, pas de justice sociale sans...
- Les amendements proposés par la CFDT
- Annexes
 - « Pour une réforme systémique : Des retraites au service de la justice Sociale » document adressé aux parlementaires
 - « La CFDT et la réforme systémique des retraites : retour aux sources »



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

RÉFORME DES RETRAITES : IL EST URGENT DE RENOUER AVEC LE SENS ET LE CONTENU D'UN RÉGIME UNIVERSEL

D'hésitations en contradictions, le gouvernement a perdu le fil de sa réforme. La promesse initiale et les premières déclarations du Président, étaient pourtant claires. La solidarité et la justice sociale devaient servir de guide aux propositions de l'exécutif pour refondre le système des retraites. Les assortir d'une contrainte d'équilibre financier aveugle, supportée uniquement par les travailleurs est inconcevable. En mélangeant deux projets de loi en un seul, le gouvernement s'est détourné de l'ambition première d'un système universel. Au lieu de s'attaquer aux injustices que subissent aujourd'hui de plein fouet les travailleurs les plus précaires, les femmes, les jeunes qui cotisent sans s'ouvrir de droits, les polypensionnés, on a focalisé le débat sur la création d'un âge d'équilibre collectif, injuste par nature.

CONFÉRENCE DE PRESSE
29 JANVIER 2020

Pour la CFDT, il faut remettre le débat dans le bon sens et renouer avec l'intention initiale de la réforme. C'est cet objectif qui nous a conduits à dénoncer l'instauration d'un âge d'équilibre à court terme, mesure aveugle pénalisant des centaines de milliers de travailleurs pouvant partir en retraite au taux plein dès 2022. Grâce à l'action de la CFDT, cette mesure a été retirée du texte. Nous allons désormais agir pour avancer concrètement sur la prise en compte de la réalité du travail dans la réforme. Car les revendications que porte la CFDT pour une retraite plus juste viennent de là : la retraite est le reflet de notre vie au travail, des conditions dans lesquelles nous l'avons exercé, bonnes ou mauvaises, des métiers que nous avons occupés, pénibles ou soutenables, de l'intérêt que nous y avons porté ou du sens que nous y avons trouvé. Elle est le reflet de notre trajectoire professionnelle et des éventuelles discontinuités que nous avons pu connaître, chômage, maladie, ou de l'évolution de notre rémunération.

À compter du 3 février, l'avant-projet de loi va être débattu au Parlement. C'est sur la base de ces réflexions que la CFDT a travaillé une quarantaine d'amendements qu'elle propose aux parlementaires. Ils répondent à une exigence de solidarité (minimum de pension, meilleure prise en compte des périodes de chômage...), de justice (critères de pénibilité, majoration forfaitaire par enfant...), de liberté de choix (retraite progressive, gouvernance du système plus autonome...). Ils sont nécessaires pour dépasser les simples déclarations d'intention et renouer la confiance.

SERVICE DE PRESSE

TÉL : 01 42 03 80 12
presse@cfdt.fr

DOMINIQUE PRIMAULT
Attachée de presse

VALÉRIE MALET
Assistante

LES CONDITIONS D'UNE CONFÉRENCE DE FINANCEMENT RÉUSSIE

Ce retour aux objectifs initiaux de la réforme est aussi, pour la CFDT, une des conditions de réussite de la conférence de financement. Pour nous, la question de la justice sociale ne vient pas après la question du financement, mais nécessairement avant : 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.

Nous réclamerons également la transparence financière la plus totale. Tous les chiffres doivent être sur la table, accessibles par tous pour permettre un diagnostic partagé, une capacité d'expertise indépendante, une évaluation claire de chaque mesure et de chaque proposition. Dans ce cadre, nous porterons des propositions alternatives à celle du gouvernement, qui avait le tort de ne faire porter la charge du financement que sur les seuls travailleurs, et au travers d'une seule mesure – l'âge d'équilibre. Nous préconiserons un « cocktail de mesures » afin de mettre tout le monde face à ses responsabilités, y compris les employeurs publics et privés, avec comme seul prisme d'évaluation des solutions, la garantie apportée aux citoyens sur la pérennité du système de retraite, la justice sociale et l'intérêt général.

CFDT.FR

POUR LA CFDT, PAS DE JUSTICE SOCIALE SANS...

1. UNE SOLIDARITÉ UNIVERSELLE

Les inégalités du système actuel des retraites sont pour partie compensées par des mécanismes dits de solidarité. Il ne s'agit pas dans le futur système de les supprimer, la CFDT revendique au contraire, soit leur maintien, soit leur amélioration.

OBJECTIF : créer un droit à une retraite décente

REVENDEICATION : améliorer le minimum de pension

Les principaux mécanismes de solidarité à l'œuvre sont ceux liés au minimum de pension pour toutes celles et ceux qui ont les carrières les plus précaires, hachées, avec des rémunérations faibles. Dans le projet de loi, le relèvement du minimum de pension est un point positif mais insuffisant. La CFDT continue de demander que le minimum de pension soit progressivement porté à 100 % du SMIC pour une carrière complète. Elle demande aussi que certaines périodes, notamment de chômage non indemnisé, soient prises en compte dans le calcul de la durée de carrière qui sert de base au calcul du minimum de pension.

OBJECTIF : créer un système solidaire au sein d'une même génération pour compenser les aléas de carrière et de vie

REVENDEICATION : améliorer les droits à la retraite pendant les périodes de chômage

Pour la CFDT, les droits des plus fragiles - dont les chômeurs - ne peuvent être réduits dans le futur système des retraites. Les futurs droits à la retraite ne seraient plus calculés sur la base des revenus perçus lors

de la dernière période travaillée. De plus, le chômage non indemnisé ne serait plus du tout pris en compte.

La CFDT revendique :

- L'acquisition de points sur la base des revenus perçus lors de la dernière période travaillée (et non sur la base de l'indemnité versée),
- L'acquisition de points lors des périodes de chômage non indemnisé.

2. DES DROITS PERSONNALISÉS

OBJECTIF : mieux reconnaître la pénibilité

REVENDEICATION : prendre en compte tous les facteurs de pénibilité

La CFDT revendique de mieux prendre en compte les 10 facteurs de pénibilité dont les 4 qui ont été exclus en 2017 (manutentions manuelles de charge, postures pénibles, vibrations mécaniques et risques chimiques). Pour ce faire, la responsabilité serait confiée aux partenaires sociaux de branche - y compris dans la fonction publique - d'identifier les métiers ou activités professionnelles permettant de reconnaître la pénibilité, à l'appui des données statistiques de sinistralité de la branche AT/MP de la sécurité sociale. En cas d'échec de la négociation, cette approche par la sinistralité permettrait d'attribuer, de facto, aux travailleurs concernés des points C2P.

OBJECTIF : mieux reconnaître la pénibilité

REVENDEICATION : reconnaître la poly-exposition

L'exposition à plusieurs facteurs de pénibilité (poly-exposition) doit être mieux considérée car elle entraîne une dégradation ou une

aggravation de l'état de santé des travailleurs concernés.

La CFDT revendique l'attribution de points :

- lorsque les seuils d'exposition aux 6 facteurs pris indépendamment les uns des autres ne sont pas atteints,
- et dans le cas d'une poly-exposition au regard du périmètre des 10 facteurs de pénibilité.

OBJECTIF : tenir compte des parcours des jeunes

REVENDEICATION : créer des droits à la retraite pour les personnes en apprentissage, en stage gratifié, service civique, Garantie jeunes ou en situation de chômage non indemnisé en début de carrière

Au regard des parcours professionnels de plus en plus fragmentés, le futur système de retraites doit tenir compte des spécificités des parcours des jeunes en matière d'entrée dans la vie active. Pour cela, la CFDT revendique l'attribution de points de solidarité pour les apprentis, les stagiaires, les personnes en service civique, en Garantie jeunes ou encore en période de chômage non indemnisé en début de carrière.

3. ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

OBJECTIF : adapter et renforcer les droits familiaux

REVENDEICATION : instaurer une bonification par enfant forfaitaire, et non calculée sur la rémunération

La CFDT porte de longue date une conviction forte : l'égalité professionnelle et donc à la retraite entre les femmes et les hommes suppose le partage de la parentalité entre les mères et les pères. À défaut de quoi,

les écarts de rémunération se creusent dès la première maternité jusqu'à atteindre 25% en milieu de carrière, alors que les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sans enfants sont stables autour de 7%. La prise en compte de cette réalité exige donc des dispositifs solidaires, en faveur des mères.

Le projet de loi prévoit à ce stade une bonification de 5% dès le premier enfant, et de 17% au 3^e enfant. Toutes les mères en bénéficieront désormais, c'est un progrès. Cette bonification peut être partagée avec le père, et ce partage serait sans doute l'option la plus juste dans un monde idéal de co-parentalité et d'égalité de rémunération.

La CFDT demande que cette bonification par enfant soit forfaitaire et non pas calculée sur la rémunération, et majorée si l'enfant a un handicap lourd. C'est un argument de justice sociale. C'est aussi un moyen de mieux circonscrire le risque que cette bonification soit affectée au père, dont la rémunération est souvent plus élevée.

OBJECTIF : adapter et renforcer les droits familiaux

REVENDEICATION : instaurer une majoration de durée d'assurance par enfant

Le projet de loi supprime les Majorations de durée d'assurance (MDA) octroyées par enfant dans le système actuel (4 trimestres au titre de la maternité + 4 trimestres au titre de l'éducation dans le secteur privé, 2+2 dans le public).

La CFDT demande qu'elles soient compensées dans la transition vers le nouveau système. Les impacts de la maternité pèsent fortement sur la carrière, la rémunération et donc la pension des femmes. Ces MDA doivent être compensées, soit en points supplémentaires, soit, si la loi réintroduit des notions de durée de carrières minimum ou complètes, donner lieu à départ anticipé.

OBJECTIF : adapter les droits conjugaux
REVENDEICATION : sécuriser et étendre la pension de réversion à toutes les formes de couples

Si la CFDT soutient le principe du nouveau mécanisme de calcul de la pension de réversion :

- ce principe doit être étendu à toutes les formes de couples
- et un plancher doit être fixé pour les plus petites pensions, majoré en cas de handicap lourd du conjoint survivant.

OBJECTIF : adapter les droits conjugaux
REVENDEICATION : partager les droits à la retraite au moment du divorce

La CFDT revendique qu'en cas de séparation, la loi prévoit un mécanisme de partage équitable, au moment du divorce, des droits acquis par les deux conjoints pendant la durée de la vie conjugale.

4. CONSTRUIRE DES DROITS NOUVEAUX

Pour la CFDT, la réforme doit permettre d'accroître les possibilités de choix. Outre la nécessité d'une responsabilité accrue des employeurs en ce qui concerne l'emploi des seniors, l'aménagement des fins de carrière est un enjeu crucial. Pour cela les dispositifs de retraite progressive doivent être développés, le droit à l'aménagement des fins de carrière doit être facilité, le cumul emploi-retraite mieux encadré. Enfin, la CFDT revendique la création d'une banque des temps.

OBJECTIF : créer un droit à la retraite progressive pour toutes et tous
REVENDEICATION : rendre accessible les dispositifs de retraite progressive dès 60 ans pour tous les travailleurs

Afin d'atteindre l'objectif d'une véritable « retraite à la carte », les possibilités de liquidation partielle ou totale de la retraite doivent être développées pour construire des retraites progressives choisies. Pour cela, le projet de loi doit être modifié sur deux points :

- maintenir l'accessibilité du dispositif de retraite progressive dès 60 ans,
- rendre accessible ce dispositif pour tous les travailleurs, y compris de la fonction publique.

OBJECTIF : encadrer le cumul emploi-retraite

REVENDEICATION : instaurer un plafond d'acquisition de droits afin de favoriser les basses pensions

Si la CFDT est favorable à ce que le cumul emploi-retraite permette d'acquérir de nouveaux droits, un plafond doit être instauré afin qu'il bénéficie d'abord à celles et ceux qui en ont le plus besoin, à savoir les personnes aux plus basses pensions.

OBJECTIF : concilier les temps tout au long de la vie

REVENDEICATION : créer une banque des temps

Les travailleurs aspirent de plus en plus à disposer de temps non pas uniquement à la fin de la vie active mais tout au long de leur carrière.

La CFDT revendique la création d'une banque des temps permettant aux travailleurs de disposer de temps qu'ils peuvent gérer en fonction de leurs aspirations et des différents moments de la vie. Dans un premier temps, cette banque des temps

prendrait la forme d'un compte épargne temps universel.

5. SÉCURISER LES TRANSITIONS ENTRE LES SYSTÈMES ACTUELS ET LE FUTUR RÉGIME UNIVERSEL

Le maintien de spécificités professionnelles ou sectorielles est parfaitement compatible avec l'idée d'un système universel, à condition que celles-ci soient financées par l'employeur – privé comme public – et pas par les cotisations du système universel de retraite. Là où ces spécificités sont amenées à disparaître, il est de la responsabilité des employeurs d'apporter les compensations adéquates.

De plus, la gestion en parallèle des anciens et du nouveau régime générera durablement une forte complexité. La qualité de service aux assurés pendant cette longue période de transition et au-delà dépendra du bon fonctionnement de la nouvelle caisse nationale. L'intégration des divers régimes et des multiples entités gérant la retraite (GPS, réseau des CARSAT, MSA...), avec leurs salariés et leurs systèmes d'information, est un chantier d'une rare ampleur. Pour la CFDT, il est impératif que les garanties permettant de sécuriser l'ensemble des salariés concernés soient rapidement définies.

OBJECTIF : concilier l'exigence d'universalité et le maintien de spécificités professionnelles ou sectorielles

REVENDEICATION : obtenir des compensations à la disparition de la catégorie active

Le projet de loi met fin à la « catégorie active » : dispositif qui permet un départ anticipé de 5 ans (ou 10) pour les fonctionnaires ayant travaillé 17 ans (ou 27) dans

certaines fonctions pénibles (égoutiers, aides-soignants, etc. ainsi que les infirmiers ayant fait le choix de conserver « l'active » en restant en catégorie B). L'extension du C2P dans la fonction publique est un élément de compensation de sa disparition, mais il n'est pas le seul. La CFDT demande que l'entièreté du droit au départ anticipé soit maintenu pour les fonctionnaires nés après 1975 et qui l'ont acquis par une durée de service suffisante au moment de l'entrée en vigueur de la réforme. Pour les autres fonctionnaires nés après 1975, une compensation adéquate doit être négociée : maintien d'un droit au départ anticipé calculé au prorata de la durée passée dans « l'active » au moment de l'entrée en vigueur de la réforme, compensation salariale, versement compensatoire en fin de carrière, etc.

OBJECTIF : garantir à 100% les droits de l'ancien système jusqu'à son extinction

REVENDEICATION : maintenir le calcul sur les meilleures rémunérations pendant la transition

Pour les personnes ayant effectué une partie de leur carrière dans l'ancien système et une partie dans le nouveau (générations nées entre 1975 et 2004), la réforme prévoit un scénario « à l'italienne » : la pension à la liquidation est une combinaison d'une pension calculée selon les nouvelles règles et d'une pension calculée selon les anciennes règles, au prorata du temps passé dans chacun des deux systèmes. Pour le calcul des droits acquis dans l'ancien système, la CFDT revendique que l'on continue de prendre en compte : pour les fonctionnaires, le dernier salaire de fin de carrière ; pour les salariés du privé et contractuels de la fonction publique, les 25 meilleures années sur l'ensemble de la carrière. Cette revendication est plus avantageuse que la prise en compte de la situation au 31 décembre 2024, date de la mise en œuvre effective du nouveau système.

Two columns of horizontal dotted lines for writing.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

RÉFORME DES RETRAITES : SUJETS D'AMENDEMENTS PORTÉS PAR LA CFDT AUPRÈS DES PARLEMENTAIRES

POUR UN PROJET PORTEUR DE JUSTICE SOCIALE

- **Pénibilité** : suppression de la décote liée à la pénibilité, prise en compte effective de l'ensemble des facteurs de pénibilité et meilleure prise en compte de la poly-exposition à des facteurs de pénibilité.
- **Retraite progressive** : maintien de l'ouverture dès 60 ans, ouverture pour la fonction publique. Le silence de l'employeur dans un délai d'un mois vaut acceptation.
- **Minimum de pension** : ouverture dès l'âge légal (62 ans) en gardant la condition de durée d'activité, prise en compte des périodes de chômage non indemnisé pour les jeunes et les seniors pour le bénéfice du minimum de pension.
- **Mieux protéger les chômeurs** : prise en compte des revenus correspondants à la dernière période travaillée pour le calcul des points des demandeurs d'emploi, prise en compte des périodes de formation professionnelle, la mise à la retraite d'office pour les demandeurs d'emploi ne peut se faire avant l'âge d'équilibre.
- **Garantie minimale de points** sécurisée pour les bénéficiaires de la garantie jeune, et pour les périodes de stage avec gratification.
- Suppression du délai de carence pour maladie.
- **Droits familiaux** : majoration forfaitaire pour enfant, majoration supplémentaire pour enfant handicapé.
- **Réversion** : instauration d'un plancher et d'un plafond à la réversion.
- **Cumul emploi-retraite** : ouverture dès l'âge légal (62 ans), plafonnement des droits acquis dans ce cadre.

- **Information des assurés** : Extension du droit à révision de la retraite liquidée (passage de 2 à 3 ans) et création d'un dispositif de médiation (sur le modèle de l'Agirc-Arrco).

POUR UNE TRANSITION SEREINE

- Créer un **mécanisme garantissant aux fonctionnaires une part indemnitaire minimum**.
- **Compenser les impacts de l'assujettissement des primes** pour les fonctionnaires.
- Maintenir le droit à départ anticipé pour toute année exercée dans un emploi classé dans la catégorie active avant le 31 décembre 2024.
- **Maintenir le calcul sur les meilleures rémunérations pendant la transition**.
- Le Conseil d'administration de la CNRU est associé à la définition du schéma de transformation.
- La période de transition nécessite davantage de temps et de concertation et une **attention particulière aux organismes gestionnaires et à leurs salariés**.

POUR UNE GOUVERNANCE PARTAGÉE

- Nomination du directeur général de la Caisse nationale de retraite universelle (CNRU) sur proposition du conseil d'administration (CA) de la caisse.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

POUR UNE RÉFORME SYSTÉMIQUE DES RETRAITES AU SERVICE DE LA JUSTICE SOCIALE

La CFDT demande de longue date un système universel de retraites pour davantage de solidarité et de justice sociale. Depuis le début de la concertation sur la réforme des retraites, la CFDT a porté des revendications guidées par ses valeurs de solidarité, d'égalité, d'émancipation et de démocratie, et nourries de sa grande enquête, Parlons Retraites, qui a mobilisé plus de 120 000 répondants en 2018.

Voici les 10 grandes revendications de la CFDT pour un système de retraites juste :

1. Un système de retraite universel et plus juste.

Pour la CFDT, il doit permettre de construire une solidarité universelle où tous les actifs, du public comme du privé, sont solidaires, et qui ne pénalise plus les femmes, les polypensionnés, les personnes précaires et les bas salaires.

2. Une compensation des dix formes de pénibilité du travail.

La pénibilité réduit l'espérance de vie, les travailleurs exposés doivent donc pouvoir partir plus tôt à la retraite et avoir droit à des mesures de prévention et des possibilités de reconversion. 67 % des répondants à Parlons Retraites estiment que le système actuel ne tient pas assez compte de la pénibilité.

3. Un droit à la retraite progressive pour aménager les fins de carrière.

On ne travaille pas à 60 ans comme à 30 ans. Les travailleurs doivent avoir plus de liberté dans le choix de l'âge et des modalités de leur départ à la retraite. 62 % des répondants aimeraient bénéficier d'un aménagement du temps de travail avant la retraite.

4. Un minimum de pension supérieur à 1000€ pour une carrière complète.

La CFDT revendique le droit à une retraite

décente. 85 % des répondants estiment que le minimum de pension pour une carrière complète devrait être fixé à au moins 100 % du SMIC.

5. Une garantie à 100 % des droits acquis avant 2025.

La réforme ne doit pas modifier les droits déjà acquis. C'est une condition indispensable pour sécuriser les personnes dans la transition d'un système à l'autre.

6. Des compensations salariales.

Pour les professions des fonctions publiques qui ne verront pas l'abandon de la règle des six mois compensé par l'intégration des primes, la CFDT réclame des compensations, qui doivent se concrétiser en même temps que la réforme des retraites.

7. Le maintien du droit à partir à la retraite à 62 ans et du dispositif des carrières longues.

Le dispositif des carrières longues, obtenu de haute lutte par la CFDT en 2003, permet à ceux ayant commencé à travailler très jeunes de partir plus tôt à la retraite. 94 % des répondants pensent qu'il est normal que ceux qui ont commencé à travailler jeunes puissent partir plus tôt à la retraite.

8. Un système solidaire, non seulement entre les générations (actifs/retraités), mais aussi au sein d'une même génération, pour compenser les aléas de carrière (chômage...) et de la vie (handicap, maternité...).

Le droit à la retraite doit être garanti pour les personnes au chômage : la CFDT refuse toute « double peine » (pas de travail, pas de retraite), notamment pour les seniors.

9. Un maintien, en les adaptant, des droits familiaux : bonifications dès le premier enfant pour profiter à toutes les mères et forfaitaires, pour être plus redistributif. La CFDT revendique aussi une harmonisation des conditions d'octroi de la pension de réversion, son élargissement à toutes les formes d'union et un partage des droits à la retraite au moment du divorce, pour ne pas léser les femmes qui se seraient arrêtées de travailler pour élever les enfants.

10. La création d'une banque des temps : il y a une vie avant la retraite ! Il faut répondre à la revendication croissante du « temps pour soi » tout au long de la vie.

Qui dit régime universel ne dit pas uniformité. Des règles spécifiques à une branche ou une entreprise peuvent s'ajouter aux règles communes pour tenir compte d'un contexte de travail particulier. Mais ces spécificités doivent être financées par une cotisation particulière de la branche ou de l'entreprise, dans le public comme dans le privé.

ANALYSE CFDT DE L'AVANT-PROJET DE LOI SUR LES RETRAITES

Avant tout, il est utile de préciser que l'ensemble des valeurs indiquées dans l'exposé des motifs et 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. L'exposé des motifs n'en donne que quelques éléments. La CFDT compte donc rester vigilante jusqu'à l'application de la loi.

1. LES PRINCIPES DU SYSTÈME UNIVERSEL DE RETRAITE

A. LES GRANDS PRINCIPES

L'avant-projet reste fidèle à la structure proposée par le rapport Delevoye. 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 (article 1).

B. LE CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application de la réforme est conforme à ce qui était envisagé. 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). Le système universel est applicable à partir du 1^{er} janvier 2022 pour la génération née en 2004, et à partir du 1^{er} janvier 2025 pour la génération 1975. Les premières retraites liquidées selon les nouvelles règles le seront donc en 2037 (sauf cas de départ anticipé).

C. LE FONCTIONNEMENT DU SYSTÈME À POINTS

Chaque euro cotisé, et donc chaque heure travaillée, ouvre droit à la retraite par 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 (PASS) soit 10 284 € mensuels. Elles s'élèveront à 25,31% (60% de cotisation employeurs et 40% assurés). Ce taux sera fixé par décret.

Une cotisation dé plafonnée à 2,81% sera

appliquée à la totalité des rémunérations et financera notamment les dispositifs de solidarité. Ce taux sera également fixé par décret.

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 toutefois 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).

POSITION CFDT

Toute cette partie 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, éventuellement dans le cadre de la conférence de financement. 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 excessifs 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 !

Par contre, **la CFDT demande à ce que la revalorisation des pensions soit au moins égale à l'inflation**. Il est normal que les retraités bénéficient des fruits de la croissance.

D. LA RÉFÉRENCE À UN ÂGE D'ÉQUILIBRE

L'article 10 crée, dans le futur système en points, la référence à un âge d'équilibre avec système de coefficients d'ajustement fixés par décret (a priori 5% par an donc 0,42% par mois). L'âge d'équilibre, qui a vocation à remplacer la notion d'âge du taux plein actuel, doit être fixé par le CA

de la future Caisse nationale de retraite universelle avant le 30 juin 2021, et en référence à l'âge moyen de départ à la retraite. Il doit évoluer par défaut à raison des 2/3 des gains d'espérance de vie de chaque génération. Par dérogation, le CA de la Caisse nationale de retraite universelle peut également modifier la valeur des coefficients d'ajustement, dans le respect de la trajectoire financière.

Il est à noter que cet âge d'équilibre du futur système n'aura d'effet concret qu'à partir de 2037 (première génération de retraite liquidées selon les nouvelles règles). Il se distingue radicalement de l'âge d'équilibre introduit, par le discours du Premier ministre du 11 décembre dernier, dans le système actuel (article 56 du projet de loi initial), et dont la CFDT a obtenu le retrait.

POSITION CFDT

Pour la CFDT, les coefficients d'ajustement sont acceptables s'ils ne font que retraduire la règle de la neutralité actuarielle qui préserve la liberté de choix des assurés : une liquidation plus tardive doit se faire avec une valeur de point plus élevée puisque la retraite sera perçue moins longtemps, et réciproquement. Il est aussi normal que le système intègre l'évolution de l'espérance de vie dans ses paramètres.

En revanche, **la CFDT s'oppose à un âge d'équilibre collectif et donc identique pour tous**, autour duquel sont centrés les coefficients d'ajustement. Un tel âge de référence est au mieux inutile au pire trompeur pour les assurés, les incitant à partir trop tard quand ils ont commencé à travailler tôt. **S'il doit y avoir un âge de référence, la CFDT demande un âge personnalisé**, reflétant la carrière de chacun. Pour la CFDT, le rôle de tels paramètres doit être 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, **il importe surtout de renforcer les marges de manœuvre du futur CA pour la définition et la fixation de ces paramètres**.

À ce sujet, la CFDT estime qu'il faut préciser l'articulation entre l'intervention du CA de la CNRU et le gouvernement concernant la détermination de l'évolution de l'âge d'équilibre, afin que l'article 10 soit cohérent avec l'article 55.

E. INDEXATION DES PENSIONS

Les pensions de retraites seront par défaut indexées sur l'inflation (article 11), comme dans la loi actuelle (avec les limites que l'on connaît). Par dérogation, le CA de la Caisse nationale de retraite universelle peut modifier le montant de l'indexation, mais ne pourra pas baisser les pensions (article 55).

F. DROIT À L'INFORMATION

POSITION CFDT

En matière de droit à l'information des assurés, la CFDT souhaite que dans le futur système de retraite, les assurés puissent avoir un **droit à la rectification des données** les concernant et ce, quel que soit leur âge. Egalement, une fois la retraite liquidée, les assurés doivent pouvoir demander la révision de cette retraite à tout moment. Une limite pourra cependant être introduite quant au nombre d'années pour lesquelles la caisse pourra verser des arriérés. À cet effet, **un médiateur doit être prévu par la loi**.

Enfin, ce titre prévoit des dispositions pour tous ceux qui ont des cotisations différentes des salariés du privé. Spécifiquement pour les fonctionnaires, il est prévu l'intégration des primes dans l'assiette de cotisation (article 17).

2. ÉQUITÉ ET LIBERTÉ DANS LE CHOIX DE DÉPART À LA RETRAITE

A. ÂGE D'OUVERTURE DU DROIT À RETRAITE

L'âge d'ouverture du droit à la retraite est fixé à 62 ans.

B. ACQUISITION DE DROITS

Il permet ensuite l'acquisition de droits via les dispositifs de retraite progressive et de cumul emploi-retraite (article 24). C'était déjà le cas pour la retraite progressive, mais c'est une nouveauté pour le cumul emploi-retraite.

C. LA RETRAITE PROGRESSIVE

Elle est étendue aux salariés des régimes spéciaux, aux salariés au forfait jours, et aux mandataires sociaux relevant du régime général ou du régime des salariés agricoles. Le texte ajoute une obligation pour l'employeur de motiver son refus par l'incompatibilité de la retraite progressive avec l'activité économique de l'entreprise. Cependant le dispositif de retraite progressive n'est accessible qu'à partir de 62 ans, alors qu'aujourd'hui il est ouvert à partir de 60 ans.

POSITION CFDT

Ouvrir le dispositif de retraite progressive seulement à partir de 62 ans est contraire à l'esprit du dispositif qui aujourd'hui permet de réduire son activité avant l'âge légal. Il s'agit donc d'un recul pour la CFDT, d'autant que la retraite progressive semble rester fermée aux agents de la fonction publique. La CFDT souhaite que l'ouverture de la retraite progressive soit maintenue dès l'âge de 60 ans.

Egalement, l'obligation pour l'employeur de motiver le refus doit être accompagnée d'une disposition visant à ce que le silence de l'employeur durant un mois vaille acceptation.

D. LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE (ARTICLE 26)

Il est ouvert à partir de l'âge d'équilibre et sous réserve que l'assuré ait liquidé l'ensemble des retraites auxquelles il peut prétendre. L'avant-projet de loi ne prévoit pas de plafonnement à l'acquisition de droits.

POSITION CFDT

La CFDT salue le fait que le cumul emploi-retraite permette d'acquérir de nouveaux droits, en revanche **la CFDT demande que cette acquisition de droits soit limitée par un plafond**, pour que le dispositif favorise en priorité les basses pensions. Elle

demande également que le cumul emploi-retraite soit ouvert dès l'âge légal d'ouverture des droits.

E. LES CARRIÈRES LONGUES (ARTICLE 28)

Le dispositif est 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.

POSITION CFDT

La CFDT avait fait du maintien du dispositif des carrières longues une de ses revendications essentielles. Celui-ci est obtenue, dans des conditions similaires à la situation actuelle.

F. LE HANDICAP (ARTICLE 29)

Il est prévu que 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. La durée cotisée sera décomptée selon les modalités prévues pour le minimum retraite et les seuils seront fixés par décret. 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).

POSITION CFDT

Les conditions d'accès au dispositif seront 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. En outre, unifier le système permet que les fonctionnaires en situation de handicap ne partent plus en retraite avec trop peu de droits.

G. L'INAPTITUDE AU TRAVAIL (ARTICLE 30)

Le dispositif de retraite pour inaptitude au travail est applicable à tous les assurés. Les assurés reconnus inaptes au travail peuvent prétendre à un départ à la retraite à 62 ans sans décote. Pour cela, ils doivent être atteints d'une incapacité de travail médicalement constatée dont le taux sera prévu par décret.

Par ailleurs, 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 « inaptes au travail » et peuvent donc prétendre à un départ dans les mêmes conditions.

H. L'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.

I. LA PÉNIBILITÉ (ARTICLE 33)

Le C2P est ouvert à la fonction publique, en contrepartie de la suppression progressive de certaines catégories actives. Les seuils pour le travail de nuit et pour les équipes successives alternantes seront abaissés par décret. Les droits acquis par ce biais ne seront plus plafonnés, et ils ouvrent droits à la formation, à du temps partiel ou à départ anticipé. Le droit au départ anticipé sera toutefois, comme aujourd'hui, plafonné à 2 ans (soit à 60 ans au plus tôt). L'âge d'équilibre est aussi abaissé à la même proportion. Comme pour les carrières longues, la surcote n'est possible qu'à partir de l'âge d'équilibre de droit commun. Le départ anticipé via le C2P permet ainsi de gagner au plus 2 ans supplémentaires de vie à la retraite, pour un niveau de pension donné.

POSITION CFDT

Pour la CFDT, l'ouverture de la pénibilité à la fonction publique est une bonne chose,

cependant la limitation du dispositif aux 6 critères actuels limite considérablement la portée du dispositif. **La CFDT revendique toujours que les travailleurs exposés à la manutention manuelle de charges, aux vibrations mécaniques, aux postures pénibles et aux risques chimiques puissent voir la pénibilité de leur travail reconnue.**

J. LE DISPOSITIF AMIANTE (ARTICLE 35)

Le dispositif amiante est maintenu à l'identique.

3. UN SYSTÈME DE RETRAITE À LA SOLIDARITÉ RENFORCÉE

A. LA SOLIDARITÉ LIÉE À L'ACTIVITÉ ET AUX INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE.

Le **minimum de pension** (article 40) est ouvert à partir de l'âge d'équilibre avec une obligation de durée d'assurance correspondant à une carrière complète (fixée à 43 ans, soit 516 mois, pour la génération 1975). Il est prévu qu'il soit fixé par décret à 85% du SMIC net et qu'il soit attribué sous forme de points supplémentaires. La surcote liée à l'âge d'équilibre s'applique si les assurés prolongent leur activité au-delà.

POSITION CFDT

La CFDT continue à revendiquer un minimum de pension à 100% du SMIC. La transition en la matière étant prévu de 2022 (minimum de pension à 1000€ nets) à 2025 (article 41), il reste à préciser si la référence à la carrière complète pour les générations avant 1975 est celle fixée par la loi Touraine. Par ailleurs, **la CFDT demande à ce que le minimum de pension soit ouvert à partir de l'âge légal**, afin de ne pas écarter du bénéfice de ce droit les assurés remplissant la condition de durée d'activité mais ayant liquidé leur retraite à l'âge légal.

Enfin, **le chômage non indemnisé n'est plus du tout pris en compte dans le futur système, ce qui constitue un recul des droits** notamment pour les jeunes qui

entrent sur le marché du travail (alors que depuis 2011 la première période de chômage non indemnisée est prise en compte dans la limite de 6 trimestres) et pour les seniors (alors qu'aujourd'hui, à partir de 55 ans, ce sont 20 trimestres qui peuvent être pris en compte au titre du chômage non indemnisé). Afin de retranscrire les droits existants aujourd'hui, la CFDT souhaite, a minima, que les périodes de chômage non indemnisé pour les primo-demandeurs d'emploi (dans la limite de 18 mois) et pour les personnes en fin de droits (dans la limite de 60 mois) soient prises en compte pour le calcul de la durée d'activité nécessaire au déclenchement du minimum de pension.

L'avant-projet de loi prévoit ensuite **la prise en compte des interruptions d'activité** via l'attribution de points de solidarité financés par la solidarité nationale (article 42). Sont pris en compte :

- Les périodes de **congé maternité/paternité ou d'adoption** sur la base du revenu de l'année précédente, comme actuellement.
- Les **arrêts pour maladie** non professionnelle ou périodes de congés pour raison de santé ayant donné lieu à une réduction de revenus : les points sont attribués sur la base du revenu de l'année précédente, comme à l'Agirc-Arrco. L'avant-projet de loi ajoute que ces droits ne seront pas ouverts avant que l'interruption d'activité ne dépasse un certain nombre de jours au titre d'une année donnée (le gouvernement prévoit de fixer par décret cette durée à 30 jours).
- Les **périodes d'invalidité, d'ATMP ou indemnisées au titre d'une incapacité permanente** : des points supplémentaires sont accordés sur la base des revenus antérieurs à la réduction ou l'interruption d'activité.
- Les **périodes de chômage indemnisé** : des points seront acquis sur la base des indemnités versées à ces assurés au titre de ces périodes, notamment au titre de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) et, dans l'attente des conclusions des travaux en cours sur le revenu universel d'activité (RUA), au titre de l'allocation spécifique de solidarité (ASS).

POSITION CFDT

Pour la CFDT, il est inconcevable qu'une nouvelle fois, les droits des plus fragiles soient dégradés. Non seulement la réforme de l'assurance chômage a réduit considérablement les droits des demandeurs d'emploi (ouverture des droits, durée et montant d'indemnisation), mais en plus cet avant-projet de loi prend la référence la moins avantageuse : l'indemnité versée et non les revenus correspondants à la dernière période travaillée. **La CFDT demande à ce que le calcul des points de solidarité se fasse sur la base des revenus antérieurs à l'interruption d'activité**, plutôt que sur la base de l'allocation.

Alors que le gouvernement promeut le développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, ainsi que les dispositifs de reconversion, il est surprenant de ne pas voir sécurisée l'acquisition de droits à la retraite pour toutes les personnes en formation, qu'elles reçoivent ou non une rémunération, et quel que soit l'organisme financeur.

La CFDT demande que le projet de loi prévoie que la mise à la retraite automatique des demandeurs d'emploi ne se fasse pas avant l'âge d'équilibre afin de ne pas leur faire subir une décote qu'ils n'auraient pas les moyens d'éviter.

Enfin, **la CFDT demande que le seuil de 30 jours pour la prise en compte des arrêts maladie soit supprimé** afin de ne pas pénaliser les personnes souffrant d'affections récurrentes.

L'avant-projet de loi ouvre ensuite des **droits pour les aidants** (article 43). Ainsi, un nombre minimal de points annuel sera garanti, sans condition de ressource, au titre des périodes pendant lesquelles un assuré s'occupe d'une personne handicapée (enfant ou adulte), d'une personne âgée en situation de perte d'autonomie ou d'une personne malade. Le nombre de points sera prévu par décret et fixé de sorte que l'acquisition de points sera équivalente à celle d'une personne travaillant au SMIC. Pour les bénéficiaires de certaines prestations (AJPP, AEEH, AJPA, AJAP), ces points seront automatiquement attribués.

B. LES DROITS FAMILIAUX

Une majoration de la pension sera accordée pour chaque enfant, dès le 1^{er} enfant. Cette majoration sera fixée par décret à 5 % par enfant. Elle sera par défaut attribuée à la mère, mais les parents peuvent en décider autrement dans un délai fixé par décret. Une majoration supplémentaire pour chaque parent d'au moins trois enfants est prévue (le montant sera fixé par décret à 1 % pour chaque parent, soit 2 % à répartir ou non).

POSITION CFDT

Dans un objectif de justice sociale, la CFDT continue à revendiquer que la majoration en points accordée par enfant soit forfaitaire et non proportionnelle au revenu, ou au moins, que soit prévu un plancher pour la majoration. Il pourrait également être envisagé de moduler cette majoration dans le cas où un enfant est en situation de handicap. Enfin, le cas des familles recomposées n'est pas évoqué dans le texte.

Un dispositif est également prévu pour remplacer l'AVPF (article 45), la majoration de durée d'assurance pour congé parental et la validation de trimestres dans la fonction publique et donc compenser les **interruptions ou réductions d'activité pour élever les enfants** durant les premières années après leur naissance. Ces points seront accordés dans la limite correspondant à un SMIC (limite fixée par décret).

C. LES DROITS CONJUGAUX

La **réversion** (article 46) a pour objectif le maintien du niveau de vie après le décès. Elle est ouverte à partir de 55 ans, sans condition de ressources, et après au moins 2 ans de mariage ou sans condition de durée si le couple a eu des enfants. Elle permet au conjoint survivant d'avoir droit à 70 % des points acquis par le couple en majorant sa propre retraite par la pension de réversion (le pourcentage sera défini par décret). Si le conjoint survivant se remarie, la réversion ne lui est plus versée.

Si l'assuré est décédé sans avoir liquidé ses droits à la retraite, le montant de sa retraite est calculé sur la base du nouveau système

universel (pour les générations 1975 et suivantes) et des droits acquis à date de son décès. L'âge d'équilibre ne s'applique pas pour le calcul des droits.

Si le conjoint survivant n'a pas encore liquidé ses droits à la retraite à la date du décès, sa pension de réversion est calculée de façon provisoire sur la base de ses revenus d'activité et des droits acquis en matière de retraite. Elle est à nouveau calculée lors de la liquidation de la retraite du conjoint survivant.

Il est prévu que la réversion s'applique à partir de 2037 pour les conjoints survivants dont le conjoint décédé avait été intégré au régime universel. Une ordonnance précisera les modalités de garantie des droits pour les conjoints divorcés.

POSITION CFDT

La CFDT considère que le nouvel objectif donné à la réversion est le bon, et que le nouveau dispositif est plus juste puisqu'il favorise les conjoints survivants qui avaient un revenu très inférieur à leur conjoint décédé. **Pour répondre à l'objectif de justice sociale du nouveau système, la CFDT demande que soit introduit un plancher, pour éviter les trop petites pensions, et un plafond. Le plancher pourrait être réhaussé dans le cas où le conjoint survivant est en situation de handicap.**

La CFDT propose qu'en cas de divorce, il y ait un partage équitable des droits à retraite acquis par les deux conjoints pendant la durée de la vie conjugale, sauf modalités prévues dans un contrat d'union. Enfin, la CFDT demande que la réversion soit accessible à toutes les formes de couples.

D. LES JEUNES GÉNÉRATIONS

L'avant-projet de loi est relativement peu fourni en matière de dispositions pour les plus jeunes. Il prévoit deux choses déjà plus ou moins existantes :

- Une garantie minimale de points (GMP) pour le service civique, l'apprentissage et les périodes où l'assuré est sportif de haut niveau (avec condition d'âge et de ressources pour les deux derniers cas) en complément des points cotisés durant ces périodes ;

- Un rachat de points au titre des années d'études supérieures ou au titre de stages (avec gratification).

POSITION CFDT

Pour la CFDT, ces dispositions sont à ce stade relativement imprécises (plusieurs éléments relevant de décrets). Ainsi, de quelles limites d'âge est-il question et quelles conditions de ressources sont prévues ? Egalement, à quel niveau est-il prévu de fixer la GMP (les revenus des apprentis, ou des stagiaires pouvant varier beaucoup). Concernant les apprentis et les personnes en service civique, la CFDT demande que soit intégré dans la loi un cadre plus sécurisant pour l'obtention des points de solidarité, et que les personnes en stage puissent également en bénéficier sous réserve que la gratification ne dépasse pas un plafond.

Par ailleurs, ces éléments semblent largement insuffisants au regard des parcours de moins en moins linéaires des jeunes générations. Ainsi, **il n'est rien prévu pour les jeunes bénéficiant de la garantie jeune.**

4. UNE ORGANISATION ET UNE GOUVERNANCE UNIFIÉES POUR RESPONSABILISER TOUS LES ACTEURS DE LA RETRAITE

A. ORGANISATION

La caisse nationale de retraite universelle (CNRU) est créée dès le 1^{er} décembre 2020. C'est un établissement public qui possède une gouvernance et un réseau territorial propre avec des établissements ne disposant pas de la personnalité morale. Elle a vocation à piloter le système de retraite. Son conseil d'administration est paritaire et intègre également des représentants des travailleurs indépendants, des professions libérales et des employeurs publics. Une ordonnance est prévue pour fixer l'organisation interne de la CNRU.

Avant l'entrée en vigueur du nouveau système, la CNRU est responsable de la mise en œuvre du schéma de transformation du système de retraite qui doit être élaboré

d'ici le 30 juin 2021. Elle doit notamment suivre les finances et les paramètres des régimes pour s'assurer qu'ils évoluent en cohérence avec le schéma de transformation. Un comité de surveillance est également chargé de surveiller la mise en œuvre du schéma de transformation. Le directeur général de la CNRU dispose d'un pouvoir d'alerte de la tutelle, celle-ci disposant alors d'un pouvoir d'opposition.

POSITION CFDT

Pour la CFDT, la réorganisation et la mise en place d'une gouvernance unifiée sont deux enjeux de taille, d'abord parce qu'une organisation opérationnelle est indispensable au service des pensions et à la gestion des droits des assurés, ensuite parce que la gouvernance est la clé de voûte en matière de pilotage. L'intégration des divers régimes et des multiples entités gérant la retraite (GPS, réseau des CARSAT...), avec leurs salariés et leurs systèmes d'information, est un chantier d'une rare ampleur. La **CFDT considère les délais prévus à 7 mois largement insuffisants**. Ensuite, il est essentiel que la discussion notamment en matière de choix d'organisation se fasse dans un cadre démocratique et de dialogue social. La CFDT demande que le texte de loi intègre un nécessaire diagnostic partagé des impacts des choix possibles en matière d'organisation, et un processus de négociation et de décision identifié. Il faut également que la période de négociation sécurise les salariés (couverture conventionnelle, lieu de travail, management) au moins jusqu'à une date connue. À un autre niveau, **il faudra préciser la composition du comité de surveillance au vu de son rôle dans la transition**, et il est nécessaire de préciser les modalités de nomination du directeur général de la CNRU pour que le CA ait voix au chapitre.

Enfin, **la suppression de la personnalité morale des établissements territoriaux n'est pas souhaitable pour la CFDT**.

Un fonds de réserve des retraites universel est créé dès le 1^{er} janvier 2022 (article 59) pour remplacer le FRR actuel. Sa mission est de gérer les réserves du système universel. Il verse les produits financiers issus

du placement des réserves à la CNRU et, a contrario, la CNRU lui verse ses excédents. Un fonds de solidarité vieillesse universel est également créé à la même date.

POSITION CFDT

La gouvernance du Fonds de solidarité vieillesse universel et du Fonds de réserve universel doit être expertisées pour s'assurer que les partenaires sociaux disposent d'une vraie capacité de pilotage.

B. PILOTAGE FINANCIER (ARTICLE 55)

Les modalités de pilotage financier du système universel consistent, comme à l'Agirc-Arrco, en :

- un pilotage pluriannuel avec un horizon de prévision et une contrainte d'équilibre sur 40 ans,
- et un pilotage annuel avec une contrainte d'équilibre cumulé sur 5 ans.

Les décisions du CA sont prises sur la base du rapport annuel du comité d'expertise indépendant.

Sous ces contraintes, le CA peut proposer l'évolution de l'ensemble des paramètres : modalités d'indexation des retraites, évolution de l'âge d'équilibre, revalorisation des valeurs d'achat et de service, taux de cotisation, utilisation des produits financiers des réserves, évolution de certaines prestations de solidarité et de l'âge légal (les deux derniers ne pouvant être modifiés dans le cadre du pilotage annuel).

Dans le cadre du pilotage annuel, le CA :

- ne peut réviser les pensions à la baisse,
- doit garantir l'évolution de l'âge d'équilibre en fonction de l'espérance de vie,
- et doit s'assurer que les taux de revalorisation des valeurs d'acquisition et de service du point sont supérieurs à 0 et au moins égal à l'inflation.

Si la délibération du CA respecte ces conditions, elle doit être approuvée par décret. Dans le cas contraire, les paramètres sont fixés par décret après avis du comité d'expertise indépendant.

Celui-ci est composé de 6 membres : 2 magistrats de la Cour des comptes, 2 membres nommés respectivement par le président de l'Assemblée nationale et par celui du Sénat, un membre nommé par le CESE, et

le directeur de l'INSEE. Il est prévu qu'il reprenne les missions du comité de suivi des retraites.

Le COR est maintenu dans sa composition actuelle, mais a désormais pour rôle de formuler des recommandations.

POSITION CFDT

Si la CFDT valide la gouvernance proposée par l'avant-projet de loi, et approuve que le CA ait un véritable pouvoir de proposition, et pas seulement d'avis, elle ne peut que s'interroger quant aux réelles marges de manœuvre qui lui sont données.

Que le gouvernement et le parlement gardent un droit d'intervention est normal, mais le **comité d'expertise indépendant ressemble beaucoup à un comité de tutelle**. Enfin, **il paraît absurde de changer le rôle du COR qui est désormais une instance reconnue par les partenaires sociaux**.

Par ailleurs, il doit être possible au CA de mobiliser non seulement les produits financiers des réserves mais également ces dernières si nécessaire.

C. CONFÉRENCE DES FINANCEURS (ARTICLE 56 BIS)

L'article 56 bis, modifié après le retrait de l'âge pivot, prévoit désormais la tenue d'une conférence des financeurs. Celle-ci doit se tenir entre fin janvier et fin avril 2020, et elle réunira les partenaires sociaux et des représentants de l'Etat. Elle doit proposer au gouvernement une combinaison de mesures permettant d'atteindre l'équilibre financier des régimes de retraite de base en 2027. L'article habilite ensuite le gouvernement à transposer par ordonnance, dans un délai de 3 mois, les mesures relevant de la loi. Un projet de loi de ratification doit être proposé dans un délai de 3 mois.

POSITION CFDT

La CFDT se félicite de l'ouverture de la conférence de financement qu'elle demandait. Ce sera la première fois, qu'un diagnostic partagé et chiffré des mesures proposées par le gouvernement et les partenaires sociaux sera possible, et que le besoin de financement pourra être évalué objectivement. Ceci

étant, **la CFDT revendique que ce travail concerne l'ensemble du système, et donc aussi les régimes complémentaires**.

5. DISPOSITIONS FINALES

A. MAINTIEN DES DROITS ACQUIS

Il est prévu que les droits acquis avant le 1^{er} janvier 2025 soit conservé à 100% pour toutes les personnes entre la génération 1975 et 2004 (article 60). Pour les assurés ayant commencé leur activité avant l'entrée en vigueur du système universel, la loi pose le principe selon lequel les droits constitués avant cette entrée en vigueur seront préservés et retenus pour le calcul de la retraite. Seront notamment prises en compte les majorations de durée d'assurance et les majorations de pension du système actuel. Les assurés bénéficieront de la retraite minimale en lieu et place des minima de pensions des régimes antérieurs et le coefficient d'ajustement remplacera les décotes et surcotes des régimes antérieurs d'affiliation. L'ensemble des mesures visant à garantir les droits acquis sous les anciens régimes de retraite sera prévu par une ordonnance. Des mesures de transition seront adoptées pour certaines catégories d'assurés en fonction de leur génération et/ou de leur catégorie d'emploi.

Sous réserve de ces transitions, les assiettes et taux de cotisations du système universel de retraite entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2025 pour l'ensemble des assurés.

B. RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

L'article 64 est un article qui traite d'un certain nombre de sujets ayant trait à **la retraite supplémentaire, la prévoyance** (via la ratification de 3 ordonnances notamment liées au vote de la loi PACTE) et de la transposition de la directive européenne sur les institutions de retraite professionnelles. Il apparaît comme un article technique qui ratifie un certain nombre de décisions prises par ordonnance. Une partie des opposants à la réforme a cherché à faire de cet article la preuve d'une « intention cachée » du gouvernement sur la retraite :



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LA CFDT ET LA RÉFORME SYSTÉMIQUE DES RETRAITES RETOUR AUX SOURCES

Le principe d'une réforme systémique des retraites a été voté au congrès de Tours de 2010. Il est utile de revenir sur ce qui a conduit la CFDT à prendre cette position et d'examiner comment elle a approfondi et mis en œuvre ensuite cette orientation.

1. PRÉMIÈRES

Le choix d'une réforme systémique en faveur d'un régime universel n'est pas arrivé par hasard. Il s'inscrit en continuité avec l'action de la CFDT pour les retraites, caractérisée par deux dimensions :

- un attachement sans cesse réaffirmé à la répartition, fondée sur la solidarité ;
- une volonté d'harmonisation, voire d'unification des régimes.

Il serait trop long de décrire ici toutes les étapes de la réflexion et de l'action de la CFDT. En amont du livre blanc sur les retraites de Michel Rocard, un rapport au CNC d'avril 1989, souligne la difficulté de « *bâtir un grand régime unique pour tous les Français* » en affirmant que cela conduit à un affrontement entre un « *pot de terre* », le régime général, et des « *pots de fer* », les régimes spéciaux, au détriment du premier. Il se prononce pour un étage de solidarité (tous les éléments non contributifs) tronc commun à tous les régimes qui serait financé par une contribution sur tous les revenus.

Cette volonté d'harmonisation se traduit également dans l'engagement au long cours dans les négociations interprofessionnelles en faveur du rapprochement puis de l'unification dans l'Arrco des retraites complémentaires des non cadres, effective seulement dans les années 1990, puis la création de la caisse complémentaire unique Arrco-Agirc qui est effective depuis 2019.

On pourrait aussi évoquer l'accord de 1996 créant un congé de fin d'activité dans la

fonction publique où l'Uffa-CFDT est la seule organisation à proposer – et obtenir – que cette modalité de départ anticipé pour carrière longue bénéficie aux fonctionnaires qui justifient de 40 ans d'activité tous régimes confondus alors que le gouvernement (soutenu par les autres organisations syndicales) souhaitait le limiter à ceux justifiant de 37,5 ans en tant que fonctionnaire. Déjà, la CFDT pensait aux polypensionnés.

Après la réforme Balladur de 1993, et le mouvement de novembre-décembre 1995, **le congrès de Lille, en décembre 1998, esquisse les principes d'une refondation de la répartition où on peut lire, en creux, l'idée... d'un régime unique par points** (un amendement demandant le retrait de cette partie du texte est rejeté)¹ :

« La CFDT, parce qu'attachée à la retraite par répartition, appelle à une refondation de la répartition. Dans ce cadre, les retraites liquidées et les droits acquis par les actifs pour leur carrière passée doivent être préservés. En s'inspirant des régimes complémentaires obligatoires, l'objectif est de rendre progressivement les régimes de base plus contributifs. La manière d'établir un lien plus direct entre cotisations versées et retraites perçues sera recherchée.

Pour la CFDT, la solidarité consiste également à passer de la notion d'âge de la retraite à celle de la durée de carrière [...], la pénibilité du travail est un élément à prendre en compte.

Pour tenir compte des aléas de la vie

¹ *Syndicalisme Hebdo* n° 2725 du 5 janvier 1999.

(chômage, maladie...), de la conciliation vie professionnelle et vie familiale [...], des correctifs doivent être mis en place [...]. Il sera nécessaire de prendre comme base de calcul des cotisations et des pensions tous les éléments du salaire, y compris les primes, dans le public comme dans le privé. »

2. DE LA RÉFORME DE 2003 AU « RENDEZ-VOUS DE 2008 »

Ce sont ces principes qui conduiront la CFDT à s'engager, seule, en faveur de la réforme de 2003 : harmonisation des paramètres entre régime général et régime de la fonction publique pour sauver la répartition, passage de la notion d'âge à la durée de carrière (dont carrières longues), première étape de prise en compte des primes dans la fonction publique.

La loi de 2003 prévoit des « rendez-vous » tous les 5 ans pour ajuster les paramètres des régimes de retraite. La première échéance intervient en 2008. La loi de 2003 a programmé un allongement de la durée de cotisation à 41 ans tout en laissant la porte ouverte à un réexamen lors de ce rendez-vous. La CFDT refuse cet allongement, dans la mesure où, depuis 2003, rien ne s'est réellement concrétisé sur l'amélioration de l'emploi des seniors et la prise en compte de la pénibilité. **Le CNC en débat lors de sa réunion des 27 au 29 mai 2008** alors qu'une journée d'action intersyndicale s'opposant à l'allongement a eu lieu la semaine précédente. Dans le débat est exprimée la demande de ne pas se laisser enfermer dans des débats récurrents sur les paramètres et de travailler sur les conditions de création d'un régime unique².

² Intervention de l'URI Pays de la Loire en particulier : « Saisissons-nous de cette période pour voir si les salariés n'auraient pas intérêt à aller vers une refonte globale du système de retraites. Personne ne comprend vraiment quelque chose au système actuel, aucun salarié ne sait quand et quelle sera sa retraite, autant dire que trouver les voies de l'acceptation sociale d'une réforme des retraites n'est pas possible. Et si au congrès confédéral de 2010, la CFDT débattait de la mise à plat de tous les régimes de retraites ? »

Le rapporteur conclut ainsi sa réponse³ : « Enfin pour conclure sur ce sujet des retraites, regardons un peu plus loin que demain. Les rendez-vous tous les 5 ans, actés par la loi de 2003, ont le grand mérite de nous permettre de piloter les régimes mais ils ont aussi comme conséquence de créer des moments de grande crispation et d'entretenir d'une certaine manière les scepticismes sur l'avenir des retraites solidaires, tout particulièrement chez les jeunes. Alors, l'idée qui a été exprimée dans le débat de profiter du temps qui nous sépare du prochain congrès confédéral pour lancer dans l'organisation une réflexion d'ensemble sur la mise à plat des régimes et les pistes d'harmonisation qui pourraient conduire à la création d'un régime unique doit être étudiée afin de voir la possibilité de sa réalisation. Au fond, c'est ce qui est arrivé au régime chômage, comme à l'assurance maladie et la CFDT est sans doute la mieux placée pour lancer un tel débat, y compris au niveau du grand public et en particulier en direction des jeunes. » Dès lors, la CFDT se met au travail sur le sujet. Groupes de travail, réunions dans les organisations. Elle auditionne notamment Thomas Piketty qui vient de publier avec Antoine Bozio « Retraites : pour un système de comptes individuels de cotisations : propositions pour une refonte générale des régimes de retraites en France »⁴. Elle participe à un groupe de travail de Terra Nova⁵.

En septembre 2009, anticipant la volonté du gouvernement d'engager une nouvelle réforme paramétrique qui reporterait l'âge de départ, **la CFDT demande la réunion d'un « Grenelle des retraites » qui débattre de « scénarios de réforme systémique »**⁶.

³ Voir notamment SH n° 3173 du 5 juin 2008 qui fait état de cette réponse. L'intervention intégrale n'est plus disponible en ligne.

⁴ La Documentation française – avril 2008

⁵ Qui débouche sur la publication d'un rapport « Retraites : quelles solutions progressistes ? » en mai 2010. <http://tnova.fr/rapports/retraites-queelles-solutions-progressistes>

⁶ Dossier de presse de la conférence de presse du 10 septembre 2009.

« *L'heure n'est plus au rafistolage du système mais à une remise à plat et à une reconstruction qui tienne compte des profonds bouleversements qui ont marqué la démographie, la société, l'économie et le marché du travail durant les dernières décennies.*

Le débat sur les retraites ne peut se limiter à un face à face entre les partenaires sociaux et l'État : il s'agit d'un véritable débat de société qui nécessite clarté sur les enjeux, appropriation par les citoyens, approfondissement de la justice sociale pour rendre les évolutions nécessaires acceptables.

Afin de répondre à toutes ces exigences, la CFDT se prononce pour un Grenelle des retraites qui allie mise à plat, débat sur des scénarios de réforme systémique en associant toutes les composantes de la société civile. »

3. LE CONGRÈS DE TOURS EN JUIN 2010

Ce travail débouche sur la résolution du **congrès confédéral de Tours en juin 2010**. Celle-ci affirme que « *toute réforme exclusivement paramétrique ne visant qu'un équilibre purement comptable serait vouée à l'échec et inacceptable pour la CFDT.* » Figurent notamment **dans la résolution, deux paragraphes qui tracent la perspective d'une réforme systémique :**

« *Il faut garantir des mobilités positives entre régimes pour sortir de la pénalisation actuelle des polypensionnés. Pour cela, il est utile de **réfléchir aux conditions d'unification des régimes des salariés des secteurs public et privé** ainsi qu'aux contreparties associées, en particulier pour les jeunes générations.*

Assurer la lisibilité et la transparence du système. La lisibilité du système de retraite pour les assurés et l'efficience de son pilotage global impliquent de s'interroger sur une simplification de son organisation. L'unification des régimes obligatoires — de base et complémentaires — des salariés du secteur privé devrait répondre à cet objectif. » Le congrès tranche sur trois questions à

partir de débats d'amendement : le principe d'un allongement de la durée de cotisations (et non d'un recul de l'âge légal) conditionné à la prise en compte de la pénibilité et des carrières morcelées ; le principe d'une démarche vers un régime unique ; une articulation entre revenu de remplacement (contributif assis sur les seules cotisations) et solidarité (maladie, chômage, droits familiaux, minimum...) faisant appel à d'autres ressources⁷.

4. DEPUIS 2010

Lors de la **réforme de 2010**, c'est pour répondre à une demande insistante de la CFDT que le Sénat intègre dans le texte de la loi un amendement qui prévoit à l'horizon 2013⁸.

« [...] **Une réflexion nationale sur les objectifs et les caractéristiques d'une réforme systémique** de la prise en charge collective du risque vieillesse.

Parmi les thèmes de cette réflexion, figurent :

- 1/ Les conditions d'une plus grande équité entre les régimes de retraite légalement obligatoires ;**
- 2/ Les conditions de mise en place d'un régime universel par points ou en comptes notionnels, dans le respect du principe de répartition au cœur du pacte social qui unit les générations ;**
- 3/ Les moyens de faciliter le libre choix par les assurés du moment et des conditions de leur cessation d'activité. »**

Lors de sa réunion du **21 octobre 2010**, alors que la loi va être définitivement adoptée dans les jours qui suivent, le **CNC adopte une déclaration** qui, par ces phrases, prend date pour l'avenir⁹.

⁷ Cf. brochure « *Reconstruire l'avenir avec les salariés* » rendant compte du congrès (juillet 2010). La publication n'est plus disponible en ligne.

⁸ Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (art 16)

⁹ https://www.cfdt.fr/portail/actualites/protection-sociale/-/solidarites/nous-avons-gagne-la-bataille-de-l-opinion-gardons-cette-force-recette_43564

« Le vote définitif du parlement donnera un autre cadre à l'action syndicale.

Cette loi n'assure pas la pérennité de nos régimes de retraite, il faudra d'autres étapes.

L'intégration par le Sénat d'un amendement portant sur l'étude d'une réforme systémique correspond à une demande de la CFDT. Tout cela nous encourage à inscrire notre projet alternatif dans le débat public dans les semaines et les mois qui viennent. »

Un groupe de travail du Bureau national est mis en place. Ce travail débouche dans un dossier de *La Revue de la CFDT* « Retraites, vers une réforme systémique »¹⁰, deux mois avant l'élection présidentielle de 2012.

Le changement de majorité en juin 2012 permet à la CFDT d'obtenir des résultats corrigeant la réforme de 2010 (carrières longues, pénibilité, prise en compte de l'apprentissage, amélioration pour certains polypensionnés...) mais d'emblée, le gouvernement Ayrault ferme la porte à une réforme systémique que la CFDT est seule à demander et que sa majorité aurait sans doute du mal à porter.

La résolution du congrès de Marseille, en juin 2014, aborde peu la question des retraites (la rapportrice indique dans son introduction qu'elles sont « peu abordées dans la résolution, car nous avons beaucoup débattu du sujet et élaboré une doctrine solide ») tout en rappelant l'orientation en faveur d'une réforme systémique¹¹.

« Seule une réforme systémique des retraites par répartition permettra véritablement de réduire les inégalités, d'être plus adaptées aux parcours professionnels et personnels et de répondre aux besoins de financement. Nous devons faire progresser, dans le débat, les règles que nous avons définies pour une telle réforme. »

En revanche, alors qu'une réforme allant dans le sens des propositions de la CFDT est inscrite dans le programme sur lequel le nouveau président de la République s'est fait élire, **le congrès de juin 2018** à Rennes va préciser ces propositions en se prononçant par un débat d'amendement pour « **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** ». Dans le débat d'amendement, le rapporteur défend cette position en la resituant dans ce qui a été débattu et décidé depuis 2010¹²: « Le sujet a bel et bien été débattu et tranché politiquement, depuis Tours en 2010: la répartition basée sur la contributivité. Le système par points ou notionnel est le plus juste pour cela (à cotisations identiques, droits identiques) et permet de corriger les aléas et de financer la solidarité, au-delà des seuls actifs. [...] Justement quand s'ouvre la piste d'un régime universel, sans esquive ni crainte du débat, réaffirmons notre ambition pour un système universel, équitable et porteur de droits nouveaux. »

¹⁰ *La Revue de la CFDT* n° 107, mars 2012. https://www.cfdt.fr/portail/actualites/l-avenir-des-retraites/retraites-vers-une-reforme-systemique-rec_112511

¹¹ Intégrale du congrès, juillet 2014. https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2014-09/101_reso_generale_2014-09-26_09-23-26_460.pdf

¹² Brochure « L'intégrale du congrès – 49^{ème} congrès CFDT 2018 Rennes ». https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2018-07/lintegrale_du_congres_2018-07-26_16-39-48_768.pdf