



« Echos des Retraites » - N°5

**Espace revendicatif – Pôle Travail Santé Protection sociale -
Activité retraite**

Le 30 novembre 2018

Cher-e-s Camarades,

Vous trouverez, ci-joint, l'Echo des Retraites N°5 suite aux 2 bilatérales avec le Haut-Commissaire à la réforme des retraites, les 9 et 21 novembre 2018.

Notre prochaine rencontre, le 6 décembre sur le thème : « l'architecture financière du système universel ».

Catherine Perret

Membre du Bureau Confédéral

RETRAITES

Compte rendu bilatérale du 9/11/2018 : Une réunion pour rien ??

Après la 1ère séquence de discussion qui s'est achevée avec la multilatérale du 10 octobre, un nouveau cycle s'est entamé pour s'achever en janvier, Le thème de cette 1ère réunion était « entrée en vigueur du système cible et générations concernées ». Le Haut-Commissaire à la Réforme des Retraites (HCRR), fait le choix de présenter ce thème en amont de la question de la transition des droits, qui sera le sujet le plus délicat et nécessitera selon lui 2 ou 3 séances de discussions.

Il entend distinguer l'entrée en vigueur de la loi de celle du système cible. Selon les termes mêmes du HCRR, le vote de la loi ne révolutionnera pas le monde, le système ne sera modifié que plus tard. Ce délai est indépendant de celui de la transition qui pourra être plus ou moins longue et nécessitera à minima plusieurs années pour tenir compte de l'engagement que les personnes à moins de 5 ans de l'âge de départ de la retraite à la date d'entrée en vigueur de la loi ne seront pas impactées.

Le HCRR estime qu'il va y avoir besoin d'un temps d'adaptation nécessaire pour faire concorder les systèmes d'informations et les procès avec le nouveau système.

Il précise également qu'il va falloir distinguer l'entrée en vigueur des droits liés au système à points (calcul et conditions d'ouverture des droits), et la mise en place des nouvelles règles de financement (notamment la date d'application des nouvelles règles d'assiette et de taux de cotisation affecté au système universel).

Pour la CGT, la question de la transition, et donc de la date d'entrée en vigueur, nécessite que l'on dispose de plus d'éléments précis sur ce que seront les futurs droits. Pour nous l'enjeu principal est de déterminer niveau de pension attendu préalablement à la détermination des modalités de la réforme.

L'absence de réponse sur cet élément n'est pas de nature à nous convaincre du bien-fondé de cette réforme, et ce alors qu'on constate qu'aujourd'hui de nombreuses personnes ne peuvent partir à l'âge légal (62 ans) en raison des paramètres qui font baisser le niveau de pension.

Si nous restons ouverts au dialogue, nous avons donc exprimé des interrogations fortes sur le thème abordé au regard de la méthode.

- **Entrée en vigueur des droits**

Le HCRR confirme l'idée d'une mise en application à compter d'une génération donnée. Ce mécanisme lui apparaît comme étant le plus approprié : il s'agit d'une méthode connue car c'est celle qui a été retenue pour les précédentes réformes. Elle aurait l'avantage d'être faisable techniquement et d'être sécurisée juridiquement (les précédentes réformes n'ayant pas généré de contentieux juridiques lourds). De plus, il estime qu'il s'agit d'une mécanique que les citoyens comprennent, et qui évite un mouvement de départs précipités.

- **Entrée en vigueur des cotisations**

Le HCRR indique qu'il juge préférable que l'application du nouveau régime de cotisations du système universel se fasse en date d'effet, soit à compter du 1^{er} janvier d'une année donnée (qui dans sa pensée serait 2025). Là encore, il expose le même argumentaire : une application différenciée selon les générations impliquerait des taux différenciés en fonction de l'âge qui auraient des répercussions sur le marché du travail sans aucun motif juridique, et donc serait incertaine. De même, il indique que cela serait illisible pour les salariés et générerait des lourdeurs en gestion pour les employeurs et les organismes en charges de prélèvements.

L'hypothèse retenue par le HCRR serait, pour une entrée en application de la loi au 1^{er} janvier 2020, de faire basculer les droits à partir de la génération née en 1963 dans le respect de l'engagement de ne pas inclure les personnes à moins de 5 ans de l'âge de départ.

- Il y aurait une complexité à gérer, mais pour des effets limités, en ce qui concerne les carrières longues. Le principe serait de fixer une double condition : être de la génération concernée et avoir une date de liquidation avant la date d'application du nouveau système (être né avant 1958 pour un départ à 57 ans, ou être né avant 1966 pour un départ à 60 ans).
- Dans cette logique, les régimes spéciaux comportant des règles de départ anticipé verraient les générations être décalées dans le respect de l'engagement (conservation des droits pour les personnes nées avant 1968 pour les régimes autorisant un départ à 57 ans, et celles nées avant 1973 pour les régimes autorisant un départ à 52 ans).
- Pour les catégories comportant des conditions de durée de services pour un départ anticipé (pilotes de lignes, militaires...) la règle serait alors en fonction de la date d'effet.

La difficulté ne se poserait alors que pour les personnes qui décideraient de prolonger au-delà de l'âge de départ (le HCRR indiquant toutefois souhaiter instaurer un dispositif incitant en ce sens).

Les incidences sur ces questions seront vues lors de futures réunions.

Le HCRR a présenté deux alternatives (pour mieux les écarter) :

- n'appliquer le nouveau système qu'à ceux entrant sur le marché du travail en 2025 serait illisible et compliqué politiquement. Cela ferait coexister deux systèmes de retraites sur près de 40 ans, et soulèverait également la question des taux de cotisations différenciés ;
- mettre en place un système intermédiaire en appliquant la réforme à une génération plus éloignée que 5 ans de l'âge de départ en retraite (sur le modèle de la réforme en Italie en 1995), renvoie aux questions de l'autre hypothèse écartée mais avec des effets sur une durée plus ou moins longue.

Le HCRR distingue la mécanique du système de sa composition politique. Il indique que le COR pointe que le système actuel avantagerait les carrières longues et ascendantes, et pénaliserait celles plus « heurtées » et courtes.

Il précise également que le système à points présenterait la vertu de se montrer plus incitatif à « exercer un travail déclaré ».

La délégation CGT a pointé l'absence de visibilité sur les mécanismes de redistribution qui sont un élément important du système actuel (notamment la possibilité d'acquies un trimestre dès 150 heures SMIC dans le privé, et la logique des annuités). Or, dans le cadre de la réforme qui nous est proposée, nous n'avons pas de visibilité sur ce que seraient les mécanismes de redistribution, et donc les garanties sur le niveau de pension.

Pour nous, l'abandon de la référence aux années (et des périodes de références aux salaires, qu'il s'agisse des 6 derniers mois dans le public, ou des meilleures années dans le privé) va faire baisser les pensions et pénalisera plus fortement celles qui sont déjà plus petites du fait des carrières moins valorisées.

Compte rendu bilatérale du 21/11/2018 :

Où comment perdre ses droits à retraite à tous les coups

Le 21 novembre le Haut-commissariat aux retraites a reçu la CGT sur les conditions de passage des régimes actuels de retraite au nouveau régime, que porte le gouvernement.

En présentant le 10 octobre aux syndicats de salariés et d'employeurs les premiers grands principes de la réforme, le gouvernement affirmait : « *Pour tous les actifs, les droits relatifs aux périodes travaillées avant l'entrée en vigueur du nouveau système, qu'il s'agisse de trimestres ou de points, seront conservés à 100 %.* ».

En fait la mesure proposée pour prendre en compte ces droits acquis est incapable de les garantir à 100%.

Le haut-commissariat opte pour un calcul des droits acquis dans les nouveaux régimes au 1^{er} janvier 2025. A partir de cette date tout le monde achèterait des points de retraite cumulés dans un compte personnel.

Les droits acquis calculés au 1^{er} janvier 2025 seraient ensuite convertis en points du nouveau régime. L'ensemble des caisses existantes actuellement, avec leur mode de calcul propre, pourraient ainsi disparaître, sauf si elles prenaient en charge des droits particuliers à un secteur professionnel.

Le problème est que dans des régimes en annuités, le calcul de la pension est fait sur un salaire tenant compte des années de carrière les mieux rémunérées, les 25 meilleures années dans le privé ou les 6 derniers mois sans les primes dans les régimes spéciaux.

La position du gouvernement revient à calculer les droits sur le début de carrière, et non sur la fin de carrière, et donc de fortement baisser la pension issue des régimes actuels.

Par exemple, pour un salarié né en 1985, ayant un salaire brut de début de carrière de 1.500€, et de fin de carrière de 2.500€ (1200 € nets et 1.900 nets), la retraite du régime général de la sécurité sociale donne une pension d'environ 1050€ en prenant en compte les 25 meilleures années de carrière.

Le nouveau régime devant commencer en 2025, seule une petite moitié de sa carrière serait prise en compte pour environ 500€ de pension. Les points ARRCO s'ajouteraient.

Mais le projet du gouvernement est de prendre en compte uniquement les salaires des premières années de carrière, ce qui se traduirait par une pension de 400€ au titre des droits acquis à la CNAV dans notre exemple. Il suffit, vu les difficultés d'entrée dans la vie active, de 6 années avec un salaire mensuel moyen de 1000€ pour passer à une pension de 350€. Ces montants représentent une perte de niveau de pension de 100 à 150 € par mois, soit 1200 à 1800 € par an.

Il en serait de même pour les agents publics ayant des grilles de carrière. Un agent ouvrier ou employé de catégorie C, ayant 20 ans de carrière en 2025, et voyant sa part de retraite calculée sur son indice de milieu de carrière et non de fin de carrière, perdrait tout autant. Pour 20 ans de carrière à l'indice 393 une pension au titre des droits acquis serait de 642€. En prenant en

compte une fin de carrière à l'indice 473 (en grille C2), la part de pension au titre des droits acquis serait de 773€ soit 130€ de plus par mois et 1560€ de plus par an.

Le fait de ne pas calculer les droits acquis sur le salaire de fin de carrière réduit très fortement la part de pension qui serait calculée au 1^{er} janvier 2025, au titre des régimes actuels de retraite. Cette spoliation représenterait des milliards de droits acquis non versés par le nouveau régime de retraite.

Jusqu'à maintenant seuls les poly-pensionnés commençant dans le privé et finissant leur carrière dans le public voyait leur part de pension CNAV fortement réduite.

Le projet du gouvernement réussit l'exploit de transformer l'ensemble des salariés du privé en poly-pensionnés, au prix d'une baisse de pension pour leur première partie de carrière.

Non seulement le passage d'une retraite majoritairement par annuités à une retraite entièrement par points entraînera mécaniquement une baisse du montant de la retraite, mais le gouvernement en rajoute en prévoyant pour tous une baisse de la pension au titre des droits acquis pour les régimes actuels, jusqu'au 1^{er} janvier 2025.

Le projet de réforme systémique du gouvernement est une usine à gaz, dont la complexité se révélera ingérable au fur et à mesure du dévoilement des véritables contours du projet.

Les premières victimes en seront les salariés du privé, les femmes et tous ceux qui subissent la précarité, contrairement à ce qu'affirme le Haut-commissariat.

C'est pour cette raison que le gouvernement ne donne aucune information sur le niveau de pension qu'il prévoit dans le nouveau système, alors qu'il a commencé la concertation il y a 6 mois.

La CGT refuse cette réforme qui prévoit baisse des pensions et remise en cause des droits acquis du monde du travail.