

Les 10 conditions pour qu'un système unique par points soit envisageable

La réforme du système de calcul et de gestion des retraites pour un système unique basé sur l'accumulation de points pendant l'intégralité de la carrière est inutile et dangereuse. La CFE-CGC est opposée à ce système qui creuse les inégalités, précarise le système par répartition et dévalorise les carrières ascendantes comme celle de l'encadrement, les carrières incomplètes comme, souvent, celles des femmes, ainsi que les agents du public et les catégories actives. Un tel système n'est pas souhaitable, mais fidèle à son mandat et à ses pratiques, la CFE-CGC a posé les 10 conditions nécessaires à pérenniser vraiment le système de retraite par répartition, tout en respectant les spécificités de carrières et de régimes. Aucun de ces points n'a été pris en compte dans le projet présenté par le premier ministre le 11/12/19, confirmant nos pires craintes sur l'avenir et le niveau des pensions dans le futur système unique.

1/ Une même assiette de cotisation jusqu'à 8 plafonds de la sécurité sociale.

Tous les droits ouverts dans le système actuel doivent être couverts dans un éventuel futur régime unique. Réduire l'assiette déséquilibre le régime et condamne la collectivité à consommer ses réserves pour assurer le versement des pensions correspondant aux droits acquis.

2/ Maintien d'une cotisation de solidarité sur l'échelle totale de salaires.

3/ Gestion des paramètres du système par les partenaires sociaux.

L'engagement d'une valeur de point inscrite dans la loi ne vaut que ce que vaut une loi avant qu'elle ne soit modifiée par une autre. La seule garantie que les intérêts des cotisants ne seront pas inféodés aux contraintes budgétaires de l'état est de laisser les partenaires sociaux en responsabilité de la gestion des paramètres du régime unique par points, ce qu'ils font déjà pour 18 millions de salariés dans le régime AGIRC-ARCCO. Lors de la transition, la valeur du point doit maintenir le taux de remplacement pour chaque assuré.

4/ maintien de l'âge légal à 62 ans, abandon de la notion d'âge pivot.

L'âge légal doit s'entendre comme relatif en fonction des critères de pénibilité ou d'activité. Il doit être adapté aux droits spécifiques existants.

5/ Âge du taux plein défini par un paramètre cumulatif de l'âge (A) et durée de cotisation (D).

L'exigence d'année de cotisation (aux conditions actuelles 43 ans) pour bénéficier d'une retraite à taux plein, sans considération de l'âge auquel ce niveau est atteint, pénalise notamment les salariés à la carrière heurtée (par exemple les femmes avec interruption d'activité) ainsi que les salariés ayant fait des études. Pour supprimer cette distorsion inéquitable nous demandons une articulation entre âge et durée d'assurance comme paramètre. L'assuré pourrait prétendre à la liquidation de ses droits à taux plein lorsqu'il atteindrait un « couple âge + annuité » égal à 105 (43 + 62).

6/ Une garantie minimale de retraite à l'âge du taux plein.

7/ Une garantie minimale du taux de remplacement minimal à l'âge du taux plein.

C'est par ce seul moyen qu'une convergence peut être possible entre les régimes privés et le public et que les carrières ascendantes ne soient pas dévalorisées. A titre d'exemple, devront être négociés X et Y dans la formule X % de la moyenne des Y meilleures années.

8/ Maintien du dispositif : 2 annuités par enfant. Points gratuits partageables pour congés parental.

9/ Transfert des dispositifs pénibilité en années de bonification avec maintien des valeurs actuelles pour les catégories actives.

C'est par ce seul moyen que les bonifications (ex du 1/5^{ème}) dues aux catégories dites « actives » peuvent être maintenues. Tous les paramètres objectivables de pénibilité peuvent, par ce biais, influencer positivement sur l'âge de départ en retraite.

10/ Réversion sur la base des règles actuelles.