



RÉFORME DES RETRAITES



27 août 2019

INFO SALARIÉS ET RETRAITÉS

RAPPORT DU HCRR

UN RAPPORT BIEN EMBALLÉ QU'IL CONVIENT DE DÉCRYPTER



Le Haut-Commissaire à la Réforme des Retraites (HCRR) vient de publier son rapport. Celui-ci intervient à l'issue d'une concertation avec les partenaires sociaux prolongée à plusieurs reprises et qui nous a laissés pour le moins dubitatifs.

Disons-le d'emblée : ce rapport n'émet que des préconisations et ne donne aucune certitude sur le contenu du futur projet de loi. Nous restons donc dans l'attente de celui-ci, annoncé pour la fin d'année.

En attendant, l'Alliance CFE UNSA Énergies vous livre son analyse des mesures proposées. Un rapport à décrypter avant de s'emballer.

UNE MISE EN PLACE DU SUR (Système Universel de Retraite) POUR 2025

Cette réforme s'appliquerait au plus tôt aux personnes nées à partir de 1963, atteignant donc leurs 62 ans en 2025, 5 ans après la présentation de la loi (hors situation de départ anticipé et carrières longues). Des transitions sur une quinzaine d'années seraient mises en place, en particulier pour les fonctions publiques et les régimes spéciaux.

Les droits acquis dans les anciens régimes seraient transposés en points dans le nouveau régime. Les droits "ante-2025" une fois transposés en points se verraient appliqués dorénavant les droits du régime universel.

Néanmoins, le HCRR ambitionne un système à l'équilibre à son démarrage en 2025, et laisse donc la porte ouverte à des modifications de paramètres sur les régimes actuels avant 2025. Cette hypothèse a été repoussée par le Gouvernement ... pour cette année ! Politiquement, de telles réformes seraient très risquées, car elles

contrediraient frontalement un engagement de campagne du président MACRON, et mineraient la confiance dans le nouveau régime avant même sa création. Une concertation afin d'assurer l'équilibre du système en 2025 doit être engagée avec les partenaires sociaux...

Cette mise en place du Système Universelle de Retraite (SUR) mettrait fin, comme annoncé, aux régimes spéciaux de retraite. Pour les IEG, cela impliquerait la disparition d'un des piliers de notre Statut. En filigrane, on voit à l'oeuvre la philosophie politique libérale qui vise à réserver aux seuls services publics régaliens spécifiques (armée, police, pénitentiaire, *contrôle aérien* ...) un statut et des droits spécifiques. Le reste des services publics doit, dans cette vision, être traité comme une entité privée.

L'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES,
100 % LIBRES... 100 % VOUS !

CFE ÉNERGIES
UNSA ÉNERGIE
www.cfe-energies.com
www.unsa-energie.fr



LA DISPARITION DES SERVICES ACTIFS ET INSALUBRES

Les préconisations du HCRR visent explicitement à la fin de tout dispositif dérogatoire en matière de pénibilité (hormis pour les fonctions régaliennes citées ci-dessus), moyennant une transition d'extinction.

Pour les IEG, l'application "sèche" du Compte Professionnel de Prévention (C2P) aboutirait à une disparition quasi-totale de la prise en compte de la pénibilité dans notre Branche. En effet, ce dispositif n'ouvre des

droits que par rapport à des contraintes sur les activités concrètes (examiné individuellement), et non globalement par rapport à un métier exercé. Et ces contraintes sont telles qu'elles ne permettent de valider des droits que dans de rares situations.

L'Alliance CFE UNSA Énergies est opposée à une telle perspective.

UN ÂGE TAUX PLEIN QUI SERAIT VARIABLE SELON L'ESPÉRANCE DE VIE

Si l'âge légal de départ en retraite devrait être maintenu à 62 ans, un âge pivot (appelé aussi âge d'équilibre ou âge taux plein) à 64 ans serait néanmoins institué pour inciter les Français à travailler au-delà de 62 ans. Ce dispositif n'est pas en soit satisfaisant, il apparaît cependant plus simple et compréhensible que les dispositifs actuels. En effet, la durée de cotisation progressivement allongée jusqu'à 43 ans et le système de décote existant rendent de plus en plus difficile un départ à 62 ans dans des conditions correctes. À cela s'ajoutent

l'entrée tardive dans le monde du travail du fait des études longues et les problèmes de maintien dans l'emploi des plus de 50 ans.

Attention, cet âge taux plein est destiné à évoluer en fonction des gains d'espérance de vie, reprenant la répartition "2/3 pour la vie active, 1/3 pour la retraite" définie en son temps par la réforme "FILLON" ...

L'âge pivot ou âge taux plein sera donc fixé par génération et serait de 64 ans pour la génération 1963.

DES RÈGLES COMMUNES À TOUS

- Concernant les **réversions**, le rapport recommande de maintenir le droit à réversion existant pour les conjoints de personnes ayant pris leur retraite avant 2025, et quelle que soit la date du décès de celles-ci.

Pour les autres, un dispositif innovant est proposé : la réversion accordée au conjoint survivant serait de 70 % de la somme des pensions touchées par le couple, sans condition de ressource mais avec une condition d'âge fixée à 62 ans. Le bénéfice d'une part de la réversion pour les ex-conjoints disparaîtrait pour les divorces intervenant après 2025.

Ce dispositif a du sens, cependant il introduit une condition d'âge (62 ans).

- Au niveau des **droits familiaux**, une majoration des points acquis de 5 % par enfant pouvant être répartis entre les parents, et des droits nouveaux pour les aidants familiaux constituent des pistes intéressantes.
- Les dispositions sur **le handicap** seraient unifiées, et leurs conditions simplifiées avec des départs anticipés entre 55 et 59 ans selon la durée d'activité accomplie en situation de handicap (taux d'incapaci-





té de 50 %). Des points supplémentaires seraient accordés au moment du départ.

- Pour les IEG, le dispositif d'**invalidité** statutaire nécessiterait d'être adapté au nouveau régime universel.
- Le nouveau système prévoit **la prise en compte des primes** dans la génération des droits.

Pour les IEG, tout comme dans la fonction publique, l'impact serait important. Cela creuserait les inégalités entre métiers et, en particulier, entre hommes et femmes.

Tout cela impliquerait une réforme en profondeur de nos modes de rémunération (rémunérations principales et complémentaires : primes diverses, ISC, HS, RPC, ...)

- **La retraite progressive** (diminution progressive du temps de travail avant le départ) devrait être généralisée et le **cumul emploi-retraite** devrait être libéré de toute contrainte (l'acquisition de points retraite serait à nouveau possible).

L'ÉQUILIBRE SERAIT ASSURÉ : LA VOLONTÉ EST LÀ MAIS LES DÉRIVES SONT POSSIBLES AUSSI

Sur le financement et l'équilibre économique du régime, le rapport préconise un taux de cotisation global de 28,12 % dans la limite de 3 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale (équivalent à environ 120.000 euros de salaire annuel). Sur ces 28,12 % (60 % à charge de l'employeur et 40 % du salarié), 25,31 % seraient contributifs (et donneraient donc des points) et le reste, 2,81 %, non

contributif et non plafonné, seraient destinés à financer les dispositifs de solidarité.

La revalorisation des points acquis serait basée sur l'évolution du salaire moyen et celle des pensions servies sur l'inflation. **Cependant, l'État aurait toujours la capacité de modifier ces modalités d'indexation ...**

La mise en place d'une "règle d'or d'équilibre" et d'un fonds de réserve permettant de garantir les aléas démographiques et économiques, ainsi que les engagements liés aux anciens régimes, devrait être vertueux. **Cependant, si la gouvernance devait être sous la main de l'État, on peut craindre de voir se reproduire les dérives constatées antérieurement avec le Fonds de Réserve des Retraites actuel, moultes fois dévoyé des objectifs initiaux pour des enjeux politiques et budgétaires à court-terme.**

LA GOUVERNANCE PROPOSÉE TIENT DU TOUR DE PASSE-PASSE ET DE LA DÉMAGOGIE

La gouvernance serait composée d'un conseil d'administration, d'une Assemblée Générale, d'un comité d'expertise indépendant (remplaçant le COR et le CSR) et ... d'un conseil citoyen des retraites (30 citoyens que l'on forme et que l'on renouvelle par moitié tous les ans !).

et pourrait globalement faire évoluer le système comme bon lui semble.

On est donc très loin de l'autonomie et de la responsabilité qu'avaient les partenaires sociaux dans la gestion de l'AGIRC-ARRCO.

Le conseil d'administration envisagé serait composé à parité de représentants des partenaires sociaux et aurait la main sur l'évolution des paramètres du système. Cependant, ce serait bien l'État qui fixerait le cadrage financier et la trajectoire générale,

L'ensemble des paramètres du système (âge pivot, âge légal de départ, cotisations, valeurs d'achat et de service du point, modalités de revalorisation des points et des pensions, rendement du système lui-même, ...) resteraient in fine soumis à la





volonté de l'État. Le semblant de paritarisme des caisses de sécurité sociale du régime général ne plaide pas en faveur de l'État ...

Dans le rapport est aussi mis en exergue une offre de services magnifiée (100 % des démarches réalisables en ligne en 2025, la

création d'un médiateur national et de médiateurs locaux, des instances de recours à l'amiable) ...

Offre depuis longtemps proposée par la CNIEG.

La présentation de ces préconisations est un jalon important pour cette réforme majeure de la mandature. Si ce nouveau régime universel permettait bien des simplifications et une facilitation des mobilités professionnelles, de nombreuses questions demeurent. Et la principale reste bien ce que sera le projet de loi lui-même, sans compter le débat parlementaire dont la date reste à fixer. Si ce projet doit aboutir en dépit des dissensions politiques internes à la majorité, sa mise en œuvre sera le chantier social le plus important depuis la Libération.

Le HCRR n'hésite d'ailleurs pas à le présenter comme une inspiration directe du programme du Conseil National de la Résistance ...

Contrairement à la confédération CFDT qui a inspiré le projet de réforme des retraites du Gouvernement, la CFE-CGC et l'UNSA n'en sont pas à l'origine. Nous restons attachés à cet élément capital du Statut des IEG qu'est notre régime spécial. Nous revendiquons tant le maintien du niveau des pensions que les conditions de départ des futurs retraités.

