



Pantin, le 27 Janvier 2020

AVANT PROJET DE LOI RETRAITE : PREMIERES ANALYSES

Point de vigilance ou commentaires

Point qui demeure à faire évoluer dans le cadre de la concertation et du débat parlementaire : la confédération défendra ce point pour obtenir un amendement du gouvernement, le mouvement est invité à se rapprocher des députés et sénateurs pour obtenir un amendement de leur part.

** Terme défini/expliqué dans un glossaire en fin de document*

Vous rencontrerez à plusieurs reprises l'acronyme « SUR », il s'agit du Système universel de retraite qui est l'objet de cet avant-projet de loi.

Adéquation position CFTC	Oui	Pas totalement	Non
--------------------------	-----	----------------	-----

TITRE I: LES PRINCIPES DU SYSTÈME UNIVERSEL DE RETRAITE

Chapitre I : un système universel commun à tous les assurés

<p>Article 1 : Pose les grands principes et objectifs du système universel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - caractère obligatoire - le mécanisme de financement est celui de la répartition* - objectif d'équité avec des règles de calculs unifiées - le système comprend des objectifs de solidarité : compensation inactivité, enfants, handicap, minimum vieillesse - garantie niveau de vie satisfaisant pour les retraités, la retraite reflétant les revenus d'activités. - liberté de choix départ en retraite - Soutenabilité et équilibre financier - lisibilité des droits à retraite <p>+Il est fait mention de l'engagement d'une revalorisation salariale enseignants/ chercheurs visant à leur garantir un niveau de retraite équivalent aux corps équivalents (loi de programmation éducation nationale)</p>	<p><i>Rappel du positionnement global de la CFTC à l'ouverture de la réforme</i></p> <p>La CFTC estime que la réforme doit permettre de construire un système universel plus juste, plus lisible adapté aux nouvelles formes de travail, à la pluralité des parcours et aux changements de statuts. La CFTC voit aussi cette réforme comme une opportunité de prendre en considération toute activité d'utilité collective et sociale dans le parcours de vie</p> <p>Pour notre organisation, ce système devra préserver les principes essentiels suivants :</p> <p>Le premier de ces principes est celui de la répartition, c'est-à-dire de la solidarité intergénérationnelle et de la solidarité entre tous les cotisants. De plus, le nouveau régime ne doit remettre en cause ni les pensions actuellement versées ni les droits acquis avant son instauration.</p> <p>Le nouveau dispositif doit également garantir la prise en</p>		
---	---	--	--

	<p>compte des situations familiales, des aléas de la vie et des travaux pénibles.</p> <p>Conformément au principe de solidarité intergénérationnelle, le nouveau système doit faire bénéficier les retraités de toute augmentation de la richesse nationale sans pénaliser les jeunes en cas de contexte économique moins favorable.</p> <p>Le texte est donc conforme à ses orientations.</p> <p><i>Des compensations financières sont effectivement à prévoir pour les enseignants. En effet, le niveau moyen des primes de la fonction publique est de 22 % de la rémunération brute des agents or le niveau moyen des primes des enseignants est de 9%. La période de transition de 15 ans doit donc s'accompagner d'une politique de revalorisation salariale permettant de garantir le même niveau de retraite pour les enseignants que pour des corps équivalents de la fonction publique.</i></p>		
<p>Article 2 : Périmètre du régime universel</p> <p>Celui-ci comprend:</p> <ul style="list-style-type: none"> - salariés du privé ou du public, - fonctionnaires, - travailleurs indépendants, - professions libérales - agriculteurs - élus. <p>Le régime remplace les 42 régimes actuels*</p>	<p><i>Rappel de notre positionnement</i></p> <p>La CFTC estime que la réforme doit permettre de construire un système universel adapté aux nouvelles formes de travail, à la pluralité des parcours et aux changements de statuts.</p> <p>Le texte est donc conforme à la vision de la CFTC d'un nouveau système à savoir la construction d'un régime universel et solidaire du risque vieillesse pour tous les</p>		

	actifs quelle que soit leur activité professionnelle		
Article 3 : Extension régime universel au régime général	Déclinaison de l'article 2		
Article 4 : Extension régime universel aux travailleurs indépendants	Déclinaison de l'article 2		
Article 5 : Extension régime universel aux salariés et aux exploitants agricoles	Déclinaison de l'article 2 <i>A noter : Maintien de l'affiliation à la MSA pour les autres aspects de la protection sociale.</i>		
Article 6 : Extension régime universel aux fonctionnaires, aux magistrats et aux militaires.	Déclinaison de l'article 2		
Article 7 : Extension régime universel aux assurés des régimes spéciaux. Sont visés : SNCF, RATP, employés et clercs de notaire, IEG, Banque de France, Opéra nationale de Paris, Comédie Française, ouvriers de l'Etat, mines, port autonome de Strasbourg, ministre des cultes en Alsace Moselle et membres du CESE.		<i>Les régimes spéciaux sont bien inclus dans le système. Mais l'application des nouvelles règles de départ se fera de façon plus progressive pour les agents des régimes spéciaux qui bénéficient d'âge d'ouverture des droits anticipés. Ce choix, néanmoins préférable à la clause du grand-père, altère quelque peu l'équité des efforts demandés aux assurés. (cf article 398 pour une explication plus détaillée)</i>	

Chapitre 2 : régime le droit à une retraite par point

<p>Article 8 : Retraite par points</p> <p>Les droits à retraite seront calculés en points enregistrés sur un compte personnel des assurés.</p> <p>La retraite des assurés se composera de 4 types de points :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Points acquis au titre de <u>l'activité professionnelle</u> en contrepartie du versement d'une cotisation - Points issus de versements volontaires de cotisations en complément des points acquis au titre activité professionnelle - Points acquis au titre de la <u>solidarité</u> (chômage, maladie, maternité) - Points attribués <u>en fin de carrière</u> (majoration pour enfants et minimum retraite) <p>La retraite de l'assuré est égale au produit de l'ensemble des points inscrits au compte par la valeur de service du point fixée à la date de la liquidation</p> <p>Ce montant de retraite subit un coefficient d'ajustement en fonction de l'âge qu'à l'assuré au moment où il liquide sa retraite (cf article 10)</p>	<p>La CFTC s'est déclarée favorable à la mise en place d'un régime par points qui existe déjà dans la moitié des régimes existants notamment au sein de l'AGIRC-ARRCO.</p> <p>Aguerrie au pilotage de ce type de régime qui ne remet pas en cause les principes auxquels elle est attachée (répartition, mécanismes de solidarité notamment) la CFTC estime que ce passage à un système par points est bien à privilégier pour prendre en compte toute période travaillée si minime soit-elle, une meilleure lisibilité et une plus grande souplesse d'utilisation.</p> <p>Elle demeure donc favorable au principe d'un système par points tel que le propose l'avant-projet de texte.</p>		
<p>Article 9 : Règle de calcul du point</p> <p><u>Définition des valeurs d'acquisition et de service*</u></p>		<p><u>Revalorisation de la valeur du point</u> La CFTC est favorable au mode d'indexation sur l'évolution du SMPT qui évitera que les droits à retraite constitués en début ou en milieu de carrière ne perdent de la valeur</p>	<p><u>Marge de manœuvre laissée aux partenaires sociaux pour définir la valeur du point et sa revalorisation.</u></p> <p>La CFTC souhaitait que les partenaires sociaux puissent agir sur les paramètres et les leviers de stabilisation du régime. Les</p>

<p>La valeur d'acquisition des points et la valeur de service seront communes à l'ensemble des assurés.</p> <p>Les valeurs d'acquisition et de service du point au titre de l'année 2022 seront déterminées par la caisse nationale de retraite universelle (voir sur ce sujet l'article 49) avant le 30 juin 2021.</p> <p><u>A compter du 1^{er} janvier 2045</u> la revalorisation de ces valeurs se fera sur l'évolution annuelle du revenu moyen par tête (SMPT)* constatée par l'INSEE sauf délibération et donc décision autre de la Caisse nationale qui devra être approuvée par décret. A défaut de validation, un décret sera pris.</p> <p><u>A titre transitoire (entre 2022 et 2045)</u>, la revalorisation sera décidée par la caisse nationale via une délibération qui devra être approuvée par décret. Le taux choisi se situera entre celui de l'inflation et le SMPT. A défaut de délibération ou d'approbation, cette revalorisation est décidée par décret.</p>		<p>relativement à l'évolution des salaires au moment de partir en retraite.</p> <p>La CFTC a défendu une indexation selon un salaire moyen par tête (SMPT) durant la concertation car elle estime qu'elle garantit une certaine équité intergénérationnelle en rendant le montant de pension indépendant des déséquilibres démographiques transitoires (déficit de court-terme).</p> <p>Le texte prévoit bien une indexation sur le SMPT mais à horizon 2045 !!! D'ici cette date un régime transitoire mixant Inflation et SMPT est prévu.</p> <p><i>La CFTC ne souhaitait pas cette phase transitoire où les droits sont calculés sur une indexation pondérant inflation et salaires, le poids des salaires étant progressivement croissant. Il y a un risque d'illisibilité. Dans le but de garantir la lisibilité, il serait plus opportun de maintenir l'indexation sur l'inflation pour les droits passés et de passer à une indexation sur les salaires pour les droits nouveaux.</i></p>	<p>partenaires sociaux devaient avoir la gestion des droits contributifs - acquis au titre de l'activité professionnelle - ces droits étant considérés comme du salaire différé - les partenaires sociaux ont toute légitimité pour contrôler ce système afin de garantir un bon niveau de vie aux retraités.</p> <p>Tant la valeur d'acquisition/des service du point que leurs revalorisations peuvent être décidées par le Conseil d'administration de la Caisse nationale de retraite universelle.</p> <p><i>Ce pouvoir est toutefois trop strictement encadré. Le pouvoir exécutif a une prérogative de contrôle et, le cas échéant, de substitution à la délibération paramétrique de la Caisse. La marge de manœuvre apparente laissée à la caisse nationale est donc en réalité beaucoup trop réduite.</i></p>
---	--	--	--

<p>Article 10 : âge d'équilibre du taux plein</p> <p>Fixation d'un âge d'équilibre, référence collective correspondant à l'âge auquel les cotisants partiront à "taux plein"*.</p> <p>L'âge d'équilibre sera fixé par une délibération du conseil d'administration de la Caisse nationale de retraite universelle avant le 30 juin 2021</p> <p>Il évoluera à raison des deux tiers des gains d'espérance de vie à la retraite constatés.</p> <p>Fixation d'un bonus/malus autour de cet âge fixé par délibération du Conseil d'administration de la caisse nationale. A défaut de décision en ce sens, ces minorations/ majorations seront fixées par décret et porté à 5 % par an (0,42 % par mois) au moment de l'entrée en application du système universel de retraite.</p> <p>Un âge d'équilibre individualisé et dérogatoire (inférieur ou égal à 62 ans), sera défini pour en compte les situations spécifiques de pénibilité, de carrières longues d'invalidité.</p>	<p>La CFTC a fait savoir qu'elle n'était pas opposée par principe à un âge d'équilibre mais elle assortissait cette approche de conditions (voir colonnes suivantes).</p> <p>Pour la CFTC, cet "âge d'équilibre" est acceptable en ce qu'il se substitue au mécanisme faisant intervenir la durée d'assurance. Il permettra aux assurés en situation de précarité, qui n'ont pas réalisé une carrière complète et parmi lesquels les femmes sont surreprésentées, d'éviter, contrairement à aujourd'hui, d'attendre 67 ans pour liquider leur retraite à taux plein faute d'avoir tous leurs trimestres</p> <p>Plusieurs dérogations (pénibilités, invalidités, handicap) sont prévues à cet âge d'équilibre pour atténuer la mesure. En effet, un système de retraite équitable passe par des âges différenciés en fonction des carrières et des trajectoires de vie.</p>	<p>La CFTC demandait que les partenaires sociaux disposent des leviers nécessaires à la définition des modalités liées à cet âge et aux minorations/majorations prévues</p> <p><u>Pour ce qui concerne la fixation de l'âge d'équilibre.</u></p> <p><i>Là encore, la CFTC constate que le conseil d'administration agira dans un cadre financier très contraint pour fixer l'âge d'équilibre et les décotes/surcotes. Il devra respecter une règle d'or de pilotage financier lorsqu'il fixe les paramètres. Cet âge devra se référer à l'âge moyen de départ en retraite des salariés du régime général.</i></p> <p><u>Pour ce qui concerne l'évolution de l'âge d'équilibre.</u></p> <p><i>La caisse nationale n'aura pas la main sur l'évolution de cet âge d'équilibre.</i></p>	<p>La CFTC demandait que les effets de la minoration soient temporaires et non pérennes comme cela se pratique dans le système de l'AGIRC-ARRCO (Elle propose des alternatives pour compenser la perte financière associée à ce caractère temporaire de la minoration).</p> <p>Or le système de minoration/majoration tel que prévu est un système pérenne.</p> <p>Avec ce système, les assurés les plus favorisés bénéficieraient alors à la fois d'un nombre de points élevé et d'une majoration importante, tandis que les assurés les moins favorisés seraient pénalisés à la fois par un nombre de points réduit et par une minoration importante.</p> <p>La CFTC demandait que ce dispositif ne s'applique pas aux personnes qui témoignent d'une certaine durée d'assurance (assimilable à une carrière complète) à l'âge légal de départ en retraite</p> <p>Il n'est pas fait mention d'une exemption de la minoration pour les assurés témoignant d'une certaine durée de carrière.</p> <p><i>La CFTC demande que la minoration ne soit pas appliquée à ceux qui ont effectué une durée de cotisation effective de 43 années avant l'âge du taux plein en 2037.</i></p> <p>La CFTC demandait que les décotes ne s'appliquent pas aux personnes exposées aux pénibilités ou témoignant d'une carrière longue.</p> <p>Les assurés qui partiront dans le cadre du dispositif carrières longues se verront appliquer un âge d'équilibre abaissé de deux ans. Cela signifie que s'ils peuvent continuer à partir à 60 ans, ils subiront</p>
---	---	---	---

			<p>malgré tout une minoration de leur pension. Dans le cas d'un âge d'équilibre fixé à 64 ans, un assuré faisant le choix de partir à 60 ans subirait une décote parce que n'ayant pas attendu l'âge de 62 ans pour partir. Par ailleurs, un assuré qui pourrait partir à 62 ans parce qu'il a une carrière longue ne pourrait bénéficier de la surcote qu'à partir de 64 ans !</p> <p><i>La CFTC considère que les dispositions prévues sont en totale contradiction avec l'objectif de justice qu'elle assignait à la réforme et que le gouvernement affiche dans sa communication. Elle demande que le dispositif carrière longue soit construit autour de la référence à l'âge légal et non l'âge d'équilibre.</i></p>
--	--	--	--

<p>Article 11 : Indexation des pensions</p> <p>Les pensions seront indexées sur l'inflation*. Elles subiront donc une revalorisation identique à celle des prix à la consommation.</p> <p>Le conseil d'administration de la caisse nationale pourra décider d'une revalorisation différente dans le but de respecter la trajectoire d'équilibre du régime</p> <p>L'exposé des motifs annonce une règle d'or garantissant que le niveau des pensions ne pourra jamais être baissé.</p>	<p>A l'heure actuelle les pensions de retraite sont indexées sur l'inflation. si cette valeur est négative les pensions sont "gelées". Elles ne peuvent pas se voir appliquer une minoration donc elles ne peuvent baisser.</p> <p>Tel que rédigé, cet article reconduit le même principe. Il laisse néanmoins la possibilité au conseil d'administration de la Caisse nationale de déroger à ce principe et de prévoir l'application d'un coefficient de revalorisation différent dans le respect de la trajectoire d'équilibre qu'elle a la possibilité de fixer elle-même. Cette dérogation doit néanmoins respecter la garantie que les pensions ne baissent pas.</p> <p>La CFTC, qui demandait que le conseil dispose de marges de manoeuvre suffisantes pour jouer sur les différents leviers. Cette disposition semble conforme à notre demande.</p> <p>Toutefois la précision de la mention « dans le but de respecter la trajectoire d'équilibre » traduit le souhait de laisser à la caisse uniquement le soin de déroger dans un sens moins favorable. L'opportunité qui nous est laissée est donc de procéder à une revalorisation moindre tel que cela a été pratiqué par les pouvoirs publics ces dernières années.</p> <p>La CFTC est évidemment favorable à l'existence d'une règle d'or empêchant toute possibilité de baisser le niveau des pensions. L'article 11</p>	<p><i>Lors des réunions de travail, la CFTC a indiqué qu'elle trouverait un intérêt à ce que les pensions soient indexées sur les salaires plutôt que sur l'inflation (évolution des prix)</i></p> <p><i>Dans le contexte économique actuel, l'intérêt d'une indexation des pensions sur la moyenne de l'évolution des salaires est de garantir un pouvoir d'achat élevé aux retraités. Pour la CFTC, Il ne faut pas en effet que le niveau de vie des retraités décroche de celui des salariés. Ce point n'était cependant pas bloquant dans la mesure où la situation économique peut s'inverser. Dans un contexte d'inflation économique élevée qui demeure une possibilité même si ce n'est pas le cas actuellement, la règle de l'indexation sur les prix serait alors plus favorable aux retraités. L'important demeure avant tout de fixer une règle d'évolution et de ne pas y déroger comme cela a été pratiqué.</i></p>	
--	--	---	--

	n'indique pas cette règle mais procède à un renvoi au futur article L 19-11-4 mentionné à l'article 55 qui comporte bien cette règle.		
<p>Article 12: Relations avec les assurés</p> <p>Création d'un compte personnel de carrière retraçant l'intégralité des droits</p> <p>Liquidation d'une pension unique</p> <p>Droit à l'information renforcé tout au long de la carrière.</p> <p>Estimation à tout moment possible.</p> <p>Création par ordonnance d'une offre de télé service en ligne pour bénéficiaire d'une information élevée.</p> <p>La révision des retraites liquidées ne pourra se faire que dans une limite de deux années après la liquidation.</p>		<p>La liquidation unique des retraites est déjà effective via la Liquidation unique des régimes alignés (LURA) étaient déjà effectives. Le projet de loi n'apporte rien de nouveau dans ce domaine.</p> <p><i>Le GIP info-retraite a déjà beaucoup avancé dans le domaine de l'information en ligne pour les assurés. Pour la CFTC, ce dernier devrait être intégré pleinement dans la Caisse nationale de retraite nationale Universelle (CNRU) plutôt que de créer un nouveau service ad hoc par voie d'ordonnance.</i></p>	<p><i>La notion de compte personnel retraite est au coeur de ce projet. La CFTC considère que ce compte doit être rapproché des comptes déjà existants qui formaient le compte personnel d'activité (compte personnel de prévention, compte d'engagement citoyen et compte personnel de formation) avec lequel il doit indéniablement être articulé. Cela permettrait notamment de traduire la reconnaissance de toute activité socialement utile par l'attribution de points au compte engagement citoyen et une transférabilité de ces points au compte retraite.</i></p> <p><i>La CFTC souhaite donc que le CPA qui n'a plus évolué depuis la loi Travail fasse l'objet de nouveaux travaux corrélés avec le projet de loi retraite.</i></p> <p><i>A des fins de lisibilité de l'ensemble des droits à retraite, le compte personnel retraite pourrait également retracer, pour les cotisants concernés, les droits acquis au titre de la retraite supplémentaire</i></p>

Chapitre I : un système fondé sur une équité contributive

Article 13 : Cotisations au régime universel

Le taux de cotisation sera appliqué sur les revenus d'activité dont le montant n'excède pas 3 Plafonds annuels de sécurité sociale (PASS) ce qui équivaut à 120 000 euros annuels soit 10 000 euros bruts par mois)

Un décret est annoncé dans l'exposé des motifs. Ce texte devrait prévoir

Un Taux de cotisation : de 28,12% comportant

- Une cotisation plafonnée, dont le taux sera fixé à 25,31 % (soit 90 % des 28,12 %) s'appliquera à la part de la rémunération limitée à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale
- Une cotisation déplafonnée* dont le taux sera fixé par décret à 2,81 % (soit 10 % des 28,12 %). cette cotisation sur l'ensemble des revenus financera la solidarité.

Ce texte devrait prévoir un Partage du taux de cotisation à 60 % pour les employeurs et à 40 % pour les salariés

La CFTC souhaitait le maintien d'une cotisation déplafonnée notamment en vue de financer certains mécanismes de solidarité afin de garantir leur financement par le régime lui-même (alternative à un financement par l'impôt qui rend plus aléatoire le maintien des dispositifs).

Le choix du plafond (3 PASS) et les taux de cotisation appliqués sont conformes à ce qui a été discuté lors des concertations. Ce plafond de sécurité sociale garantit un haut niveau de répartition car il englobe les rémunérations allant jusqu'à 120 000 euros annuels (soit 3 PASS). *Néanmoins, le virage financier pris par la réforme et choisi par le gouvernement nous amène à une conférence de financement pour trouver des alternatives à l'âge d'équilibre. Dans ce cadre, la CFTC demandera à ce que soit mis sur la table le choix d'un Plafond à 4 PASS plutôt que trois. Cela permettrait de faire contribuer davantage les entreprises (part patronale de la cotisation) qui, en l'état du texte, réalisent une belle économie en cotisant sur un plafond abaissé. Cela permet aussi de continuer à financer par la cotisation les droits qui devront être servis aux assurés qui cotisent actuellement (et pour des années encore) au delà de 3 PASS.*

Selon le chiffrage de l'ARRCO cela représente 63 milliards d'euros de droits à servir entre 2025 et 2040.

Les points attribués au titre des périodes d'interruptions d'activité (chômage, maladie etc.), la pension minimale, les droits familiaux ne sont pas financés via la cotisation déplafonnée mais via un fonds de financement (cf Article 58 portant sur le FSUV) abondé par diverses taxes.

			<p><i>Afin de sécuriser davantage le financement de ces droits, la CFTC souhaite que les majorations de pensions pour enfant(s), ainsi que les points attribués en cas d'interruption ou de réduction d'activité demeurent dans le périmètre de la solidarité interne au régime et n'intègrent pas le périmètre du FSVu. Le régime du SUR pourra bénéficier d'un versement de la branche famille à hauteur de ce qui existe actuellement (10 milliards versés pour AVPF et MDA)</i></p>
--	--	--	---

Chapitre II : Un système où un euro cotisé donne les mêmes droits

<p>Article 14 : proratisation plafond de sécurité sociale pour les salariés</p>	<p>Depuis 2018, la proratisation du plafond mensuel servant de base au calcul de certaines cotisations plafonnées a été étendue aux absences non rémunérées (en plus du travail à temps partiel notamment).</p> <p>Cet article reconduit ce principe et n'appelle pas de commentaires d'autant que son effet sera limité par l'effet de la fixation à trois plafonds.</p>		
<p>Article 15 : Modalités spécifiques accompagnant le passage d'une assiette de 8 PASS à 3 PASS pour les salariés et employeurs du secteur privé.</p> <p>Cet article habilite le Gouvernement à prévoir par ordonnance</p> <p>> une période transitoire (de 20 ans maximum) permettant la convergence des taux et assiettes des régimes de retraite de base et complémentaire aujourd'hui applicables aux salariés et assimilés vers les taux et assiettes applicables dans le cadre du système universel.</p> <p>> La modification des règles d'assujettissement à cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt des versements des salariés et de leurs employeurs dans le cadre de dispositifs de retraite supplémentaire en compensation des moindres cotisations acquittées sur la part de rémunération comprise entre 3 et 8 PASS dans le système universel de retraite.</p>	<p>Tel que rédigé, cet article ne prévoit pas que les réserves constituées par les différents régimes soient préemptées pour financer des droits supplémentaires pour les assurés dont le salaire dépasserait 3 PASS. La CFTC y était opposée.</p> <p><i>Attention cependant puisque cet article renvoie à une ordonnance ultérieure qui comprendra toutes les modalités. Il faudra faire preuve de vigilance lors de la présentation de ce texte. Puisqu'il s'agira d'une ordonnance, on peut également s'interroger/s'inquiéter également sur la place qui sera laissée aux partenaires sociaux pour définir ces modalités</i></p> <p><u>S'agissant de la période transitoire pour permettre la convergence des taux et assiettes</u></p> <p>Ce texte est conforme aux pistes et annonces qui ont été faites et en accord avec les propositions et préconisations que nous avons pu développer lors des réunions de</p>	<p><u>S'agissant de dérogation possible au taux de cotisation du SUR pour certains assurés</u></p> <p>Le texte ouvre clairement la voie à des dérogations possibles au taux de cotisations prévu dans le Système universel de retraite pour permettre des taux de cotisations dérogatoires au taux du nouveau système. Il est question de conditions et de limites mais une brèche est ouverte dans le système universel pour maintenir des droits différenciés.</p> <p><i>La CFTC insiste sur la préservation de l'esprit du système cible : un régime universel financé et couvrant les assurés de la même façon.</i></p> <p><u>S'agissant des conditions dans lesquelles sera assuré le financement du maintien des droits constitués des cotisants au régime de retraite complémentaire pour la part excédant les 3 PASS.</u></p> <p><i>La CFTC devra veiller à ce que soit pris en considération le coût des droits acquis au titre de la retraite</i></p>	<p><u>S'agissant des règles d'assujettissement pour la retraite supplémentaire</u></p> <p>Ce texte pose les jalons d'une solution d'épargne retraite supplémentaire pour les hauts cadres qui ne se constitueront plus droits entre 3 et 8 PASS (la cotisation déplafonnée qui leur sera appliquée ne leur ouvrira pas de droits) du fait du passage au système universel limité à 3 PASS. Des exonérations fiscales et sociales sont annoncées. <i>La CFTC est par principe défavorable aux exonérations de cotisations particulièrement lorsqu'elle se fait au bénéfice des plus hauts revenus. Cette opposition est d'autant plus forte aujourd'hui puisque les récentes décisions du gouvernement (dans le cadre de la LFSS 2020 notamment) conduise à ce que l'Etat ne compense plus cette perte de recettes induites pour les régimes de sécurité sociale</i></p>

<p>> les conditions dans lesquelles sera assuré le financement du maintien des droits constitués des cotisants au régime de retraite complémentaire pour la part excédant les 3 PASS.</p> <p>> les conditions et les limites dans lesquelles ce niveau de cotisation pourra être conservé, pour la part de rémunération inférieure à 3 PASS, à compter de 2025 et déterminera notamment le régime social et fiscal afférent aux versements des salariés et employeurs qui continueraient d'être effectués à ce titre.</p>	<p>travail. Si l'idée est bien celle d'une convergence des taux de cotisations unique, nous avons toujours défendu que cela devait être un objectif et donc conduit de façon progressive pour ne pas changer les règles de façon brutale dans les régimes où les règles sont les plus éloignées de celles qui seront fixées dans le régime universel.</p>	<p><i>complémentaire, qu'il conviendra d'honorer via une contribution de maintien de droits (pour les cotisants dont les revenus s'établissent au-delà de 3 PASS qui ont cotisé au titre de la retraite complémentaire aux plafonds fixés de 4 et 8 PASS). Selon le chiffrage de l'ARRCO cela représente 63 milliards d'euros de droits à servir entre 2025 et 2040.</i></p>	
<p>Article 16 :</p> <p>Prévoit une habilitation du gouvernement à agir par ordonnances pour adapter (dans le sens d'un maintien de situation) les dispositions des régimes actuels qui prévoient des réductions de taux de cotisations d'assurance vieillesse à certaines populations affiliées au régime général (journalistes, artistes du spectacle..)</p>	<p>Dans le sens que la CFTC préconisait, l'article prévoit que les règles du système universel s'appliquent également aux situations particulières.</p> <p>Le Système universel recevra donc le niveau des cotisations correspondant aux pensions qu'il versera, au nom de l'équité et de l'universalité.</p>	<p>Pour tenir compte de la réalité des revenus de ces publics particuliers, le texte prévoit une neutralité d'acquisition de droits, via une prise en charge de points par l'Etat à hauteur du niveau applicable si les assurés concernés étaient redevables aux taux applicable à tous.</p> <p><i>L'Etat sera donc amené à compenser le différentiel de cotisations dévolues au SRU. La logique du texte est compréhensible pour certaines professions relevant de ces catégories (artistes aux faibles revenus, intermittents, pigistes...). Toutefois, la prise en charge par l'Etat ainsi prévue à cet article ne distingue pas, au sein de ces populations, les différents niveaux de revenus. La CFTC propose que la prise en charge par l'Etat de points à hauteur du niveau qui aurait été applicable au niveau de cotisation de droit commun soit limitée à un certain plafond.</i></p>	

<p>Article 17 : intégration des primes pour les droits retraite fonctionnaires, magistrats et militaires</p>	<p>La CFTC est favorable à l'intégration des primes dans le calcul des retraites. En basculant sur le taux de 16,87 %, la réforme va recentrer ces cotisations supplémentaires sur l'Etat « employeur », comme dans le secteur privé.</p>	<p>La réforme met en lumière le problème des rémunérations et des déroulements de carrière dans les fonctions publiques. Le système actuel repose sur l'acceptation d'un salaire bas, en particulier en début de carrière en échange d'une retraite plus élevée. L'intégration des primes ne suffira pas à compenser les effets de la réforme car tout le monde n'en perçoit pas.</p> <p><i>Pour la CFTC, il n'y a pas de réforme possible sans révision des politiques salariales dans la fonction publique. Si on modifie le contrat initial sur la retraite, il faut modifier le contrat salarial avec un déroulement de carrière et des rémunérations plus élevées dès le début de carrière.</i></p>	
<p>Article 18 : Intégration des primes pour les droits à retraite pour les fonctionnaires de la fonction publique d'Etat, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale</p>	<p>Cet article prévoit que l'intégralité de la rémunération (primes comprises) des fonctionnaires ci-contre soit prise en compte pour l'ouverture de leurs droits à retraite. Le barème de cotisations de droit commun s'appliquera sur les primes en sus du traitement, et les droits seront calculés dans les mêmes conditions que pour les salariés du privé. Possibilité est également ouverte aux agents travaillant à temps partiel de cotiser à hauteur d'un équivalent temps plein, pour acquérir davantage de points. Dans un délai maximal de 15 ans. La CFTC est favorable à cette disposition, qui s'inscrit bien dans l'esprit de la réforme, et salue la possibilité ouverte aux agents à temps partiel de cotiser sur la base d'un temps plein, car cela évite de recourir à</p>		

	<p>des dispositifs d'assurance supplémentaire. <i>Toutefois, l'approche "court-termiste" du salaire net pourrait décourager les agents à temps partiel de recourir à ce dispositif, davantage protecteur.</i></p>		
<p>Article 19 : Affiliation à l'assurance vieillesse du régime général des salariés relevant actuellement des régimes spéciaux pour ce risque.</p>	<p>Cette affiliation se fera au terme d'une transition longue qui ne pourra excéder 20 ans. Le Gouvernement est habilité à en définir les modalités au terme du délai mentionné.</p> <p>Pour la CFTC, il serait impossible de passer brutalement au SUR sans tenir compte de l'éclatement actuel du système de retraites, notamment des régimes spéciaux. Par ailleurs, le nombre de salariés couverts par ces derniers justifie l'existence d'une période transitoire, laquelle permettra une bascule progressive vers le SUR, tout en tenant compte des droits déjà acquis, de ceux à venir durant la période de transition et ceux à venir une fois le SUR en place.</p> <p>Pour une articulation juridique et technique optimale concourant à l'intérêt des salariés et de la stabilité du futur système, une période de 20 ans ne paraît pas excessive pour la CFTC.</p> <p><i>La CFTC demande cependant à être pleinement associée à la définition des modalités de convergence attendues.</i></p>		

<p>Article 20 : barème de cotisation indépendants</p> <p><u>Jusqu'à 1 PASS (soit environ 40 000 euros)</u>, le niveau de cotisation des TI et des exploitants agricoles sera identique à celui des autres assurés (28,12 %) et selon la même répartition (25,31 % de cotisation plafonnée et 2,81 % de cotisation déplafonnée) ;</p> <p><u>Entre 1 et 3 PASS</u>, le taux de cotisation correspondra en revanche à la seule part salariale des cotisations plafonnées (10,13 %) ;</p> <p>Comme pour les salariés <u>La part des revenus au-delà de 3 PASS (120 000 euros)</u> ne sera soumise qu'à la seule cotisation déplafonnée (2,81 %).</p> <p><u>Précision, comment ça marche:</u> les 2,81% s'appliquent à compter du 1er centime et sans limitation de plafond. Exemple : Pour un indépendant réalisant un CA de 140000€, les 2,81 s'appliquent sur la totalité de la rémunération. Ensuite :</p> <ul style="list-style-type: none"> - jusqu'à 40000€ : 25,31% de cotisations - de 40001€ à 120000€: 10,13% - de 120001€ à 140000€ : 2,81% (mais cette part est en réalité incluse dans le calcul sur les 140000€ s'appliquent sur la totalité de la rémunération) 	<p>La CFTC était favorable à ce que le barème de cotisation des indépendants soit adapté dans la mesure où les cotisations sont acquittées personnellement et non sous forme partagée entre un salarié et un employeur. Le niveau de cotisation des non-salariés sera identique à celui des autres assurés (28,12 %) jusqu'à 1 PASS. Pour la CFTC, ce système permettra de sécuriser la retraite d'une grande partie d'indépendants (notamment artisans, commerçants et exploitants agricoles) qui dans l'ancien système ne dégageaient pas assez de chiffre d'affaire - qui sert de base à leurs cotisations - pour financer leurs vieux jours.</p> <p>Le projet de loi prévoit de mettre progressivement fin aux disparités actuelles en termes d'efforts contributifs entre les activités indépendantes (professions libérales et autres statuts : artisans, commerçants et exploitants agricoles).</p> <p>La CFTC est favorable à cet article. Les indépendants devaient également s'acquitter de la cotisation de solidarité (cotisation déplafonnée de 2,81%) à compter du 1er centime). Cette solidarité se justifie d'autant plus que des dispositifs d'aides au paiement de cotisations sociales - déjà existantes au titre de l'action sociale dévolue aux indépendants - seront maintenus dans le SUR</p>	<p><i>Le projet de texte comporte tout de même de nombreuses dérogations professionnelles qui pourraient "nuancer" le caractère universel de la réforme, une imprécision sur les mécanismes de financement de la solidarité, la compensation d'abattements envisagés sur les assiettes de cotisations des indépendants, etc).</i></p>	
--	---	---	--

S'agissant des auto entrepreneurs
(micro entrepreneurs)

Au contraire des autres indépendants, ce statut n'impose pas une cotisation minimale retraite. Un pourcentage forfaitaire libérateur (environ 23%) est appliqué au chiffre d'affaire réalisé (CA plafonné selon le type d'activité). Le nombre de points acquis dépendra nécessairement de ce chiffre. Si ce chiffre est inférieur à un certain niveau, ils ne pourront s'ouvrir suffisamment de droits à retraite. **Mais ils s'en ouvriraient tout de même, au contraire du système actuel !**

En effet, l'ouverture des droits à retraite est aujourd'hui conditionnée à la réalisation d'un chiffre d'affaire minimal, qui détermine le nombre de trimestres validés (*pour 4 trimestres, il faudrait minimum 12000€ (environ)*). Dans le système universel, 1 euro cotisé ouvrant les mêmes droits, les chiffres d'affaire modestes, notamment lorsque l'activité est accessoire, fourniront des points autoentrepreneurs. **C'est donc une avancée à saluer.**

<p>Article 21: Unifier et simplifier le calcul de l'assiette de cotisation des travailleurs indépendants (hors micro entrepreneurs = auto entrepreneurs)</p>	<p>Cet article pose les jalons de plusieurs modifications portant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le traitement comptable des revenus des travailleurs non salariés - l'aménagement prévu pour les professions libérales <p>. Un délai maximal de 15 ans est prévu pour achever cette transition.</p> <p>Cette approche semble plus simple en terme de déclaration et de calcul <i>Il conviendrait de connaître le différentiel de produit entre une CSG assise sur des assiettes plus réduites mais plus nombreuses, et celui d'une CSG assise sur une unique assiette mais bien plus large. Pour les cotisations retraites plafonnées et déplafonnées, peu d'effets : l'effort contributif, notamment pour les professions libérales, sera plus important. Connaître l'impact de la modification de l'assiette de la CSG permettra d'avoir une idée de l'effort qui sera demandé aux TI concernés.</i></p>		<p>L'approche "principe-déro-gations" choisie par le gouvernement peut laisser penser à une forme de subsistance de spécificités pour ce statut.</p> <p><i>La CFTC insiste sur la préservation de l'esprit du système cible : un régime universel financé et couvrant les assurés de la même façon.</i></p>
--	--	--	---

<p>Article 22 : Cotisation minimale indépendants</p> <p>Augmentation cotisation minimale (à 600 SMIC horaire), afin de leur valider 4 trimestres par an</p>	<p>La CFTC est en faveur du maintien d'une cotisation minimale obligatoire pour les travailleurs indépendants <u>qui en sont redevables actuellement.</u></p> <p>Si elle considère que l'extension de cette règle de cotisation minimale aux micro entrepreneurs risquerait de fragiliser ceux qui perçoivent les plus faibles revenus, <i>la CFTC propose néanmoins que les microentrepreneurs puissent souscrire une option auprès du régime universel leur permettant de s'ouvrir des droits à retraite plus importants..</i></p>		
--	--	--	--

TITRE II ÉQUITÉ ET LIBERTÉ DANS LE CHOIX DE DÉPART A LA RETRAITE

Chapitre I: des transitions facilitées entre l'activité et la retraite

Article 23 :

L'âge légal de départ est fixé à 62 ans

La CFTC demandait que l'âge légal demeure le même que dans le système actuel car il permet de conserver une possibilité de départ pour des assurés qui ne sont plus en capacité de continuer ou de prolonger leur activité.

L'âge légal demeure fixé à 62 ans dans l'avant-projet de loi. La CFTC a donc été entendue sur ce point.

Dans le système actuel, l'âge légal est un âge de référence autour duquel sont articulés plusieurs dispositifs (cumul emploi retraite, minimum contributif, carrières longues, etc.)

Or le projet de texte utilise comme référence pour plusieurs dispositifs (article 26 : cumul emploi retraite, article 28 : carrières longues, article 40 pension minimale) non plus l'âge légal de départ en retraite mais l'âge d'équilibre qui devient de fait un âge de référence dans le système de retraite. Par conséquent, même si un assuré peut partir à 62 ans, plusieurs droits lui seront fermés. Cela revient à modifier les droits et à peser sur les choix.

La CFTC acceptait le principe d'un âge d'équilibre pour tenir compte des évolutions de l'espérance de vie et embarquer collectivement les assurés dans un système par répartition financièrement viable. En revanche, elle ne conçoit pas que cet âge d'équilibre devienne un âge de référence central du nouveau système. Elle souhaite donc la réécriture des articles qui mentionnent l'âge d'équilibre comme âge de référence pour l'application de certains dispositifs à vocation sociale (pension minimale, cumul emploi retraite, carrières longues)

<p>Article 24 : assouplissement retraite progressive et cumul emploi retraite</p> <p>Insertion d'un principe général de cumul possible d'une pension de retraite avec une activité professionnelle permettant d'acquérir des points de retraite additionnels sous conditions</p>	<p>Pour la CFTC, le passage à un système en points devait avoir pour effet de faciliter le recours aux dispositifs de cumul-emploi-retraite et de retraite progressive dont les modalités sont actuellement peu attractives</p> <p>Cet article traduit en partie cette demande. Notamment il sera désormais possible de créditer des droits à retraite (points) en cas de reprise d'une activité professionnelle après liquidation de sa pension.</p>		
<p>Article 25 : amélioration retraite progressive</p> <p>Retraite progressive étendue aux salariés au forfait jour et aux professions libérales</p> <p>Neutralisation des effets de la décote (minoration) ou surcote (majoration) de la pension</p> <p>Condition d'atteinte de l'âge légal (62 ans) se substituant à une condition de durée d'assurance</p>	<p>La CFTC proposait de rendre le dispositif de retraite progressive accessible aux salariés au forfait-jours dès 2022. Cet article traduit cette demande puisqu'il étend la possibilité de prendre une retraite progressive aux salariés en forfait jours.</p> <p>La CFTC ne souhaitait pas que la décote s'applique sur la fraction de retraite liquidée avant l'âge d'équilibre.</p> <p>Le projet de loi indique que les assurés en retraite progressive continueront de bénéficier d'une liquidation complète de leur retraite lors de leur cessation définitive d'activité, sans prise en compte de la fraction de retraite qu'ils ont perçue pour le calcul de la décote ou de la surcote. Notre demande a donc été retenue à ceci près qu'en contrepartie d'une absence de décote, les assurés qui continueraient de travailler après l'âge d'équilibre ne bénéficieraient pas de surcote sur la partie des droits</p>	<p>Les employeurs privés ne pourront désormais refuser le temps partiel à leurs salariés ouvrant droit à la retraite progressive que si cette quotité réduite de travail est incompatible avec l'activité économique de l'entreprise.</p> <p><i>La CFTC estime que le motif de refus par l'entreprise demeure trop large et risque de rendre ce droit inefficace.</i></p> <p><i>La CFTC souhaite intégrer certaines propositions du rapport Bellon pour simplifier l'accès à la retraite progressive. Les procédures administratives actuelles sont très lourdes aussi bien pour les agents en charge des dossiers que les démarches des usagers.</i></p>	<p>Le projet de loi met fin à la condition de durée d'assurance mais cette condition est remplacée par l'atteinte de l'âge légal (62 ans) alors qu'auparavant la retraite progressive était ouverte 2 ans avant l'âge légal (dès 60 ans). Lors des réunions de concertation, la CFTC avait indiqué qu'elle souhaitait le maintien de l'ouverture du dispositif à 60 ans.</p> <p><i>Ce décalage de 2 ans peut s'avérer pénalisant et atténue passablement la démocratisation du système souhaitée par la CFTC.</i></p>

	constitués après l'âge d'équilibre.		
<p>Article 26 : simplification cumul-emploi retraite</p> <p>Acquisition de nouveaux droits à retraite en cas de cumul à partir de l'âge d'équilibre (64 ans)</p> <p>Amélioration du dispositif du cumul emploi-retraite dès 2022</p>	<p>Les règles du cumul emploi retraite actuelles ne permettent pas de se constituer des droits à retraite lors de la reprise d'activité.</p> <p>Lors de la concertation, la CFTC, a fait valoir que dans un système par points, le cumul emploi-retraite intégral pourrait être autorisé sans aucune limite. Ainsi, les cotisations versées par les assurés durant la période de cumul seraient susceptibles d'ouvrir de nouveaux droits à retraite que l'assuré pourrait liquider ultérieurement.</p> <p>Le texte accède à cette demande avant même l'entrée en vigueur du nouveau système puisque la constitution de droits après liquidation de la pension sera possible dès 2022.</p>		<p>La CFTC souhaitait que le cumul-emploi retraite soit ouvert dès l'âge de 62 ans. Dans un système où l'on garantit le libre choix de l'assuré, ce dernier peut toucher sa retraite dès 62 ans et éventuellement poursuivre une activité professionnelle or dans ce texte l'âge d'équilibre est retenu pour point de départ pour se constituer des droits à retraite.</p> <p>Toutefois, le cumul emploi-retraite n'est pas entièrement libéralisé puisque celui-ci demeure plafonné (cumul revenu et pension inférieur à un plafond qui sera prévu par décret) et soumis à un délai de carence de 6 mois (l'assuré ne peut reprendre son activité chez son dernier employeur qu'à l'issue d'un délai de six mois après son départ en retraite)</p> <p><i>Pour la CFTC, l'assuré doit pouvoir liquider sa pension dès 62 ans avec l'éventuelle décote qui s'appliquerait et pouvoir reprendre une activité qui génère de nouveaux droits jusqu'à la date limite de 70 ans (retraite d'office).</i></p>
<p>Article 27 : possibilité d'acquérir des points supplémentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rachat des années passées à l'étranger - Travail à temps partiel via une cotisation basée sur un temps complet pouvant être prise en charge par l'employeur - périodes d'activités exercées en qualité d'aides familiaux 	<p>La CFTC est favorable à la possibilité pour les personnes qui exercent à temps partiel de cotiser sur la base d'un temps complet.</p>		

Chapitre II : Prise en compte des situations spécifiques

<p>Article 28 : Carrières longues</p> <p>Retraites ouverte dès 60 ans pour les personnes ayant travaillé avant 20 ans</p> <p>Retraite calculée avec un âge d'équilibre abaissé de deux années</p> <p>Pas de possibilité de surcote avant l'âge du taux plein</p> <p>Le bénéfice de ce dispositif reposera sur la durée d'activité qui sera calculée selon les modalités prévues pour le calcul du minimum de retraite</p>	<p>La CFTC souhaitait que le bénéfice de la retraite anticipée pour carrière longue soit ouverte à tous et permette à ces assurés de partir à 60 ans (soit 2 ans avant l'âge légal) avec une pension complète.</p> <p>L'ouverture du dispositif à 60 ans est maintenue.</p>		<p>Si le dispositif carrières longues est maintenu les assurés qui souhaitent bénéficier d'un départ à 60 ans subiront désormais une décote. Le calcul du montant de leur retraite se fera sur la base de l'âge d'équilibre abaissé de deux ans. Par conséquent dans l'hypothèse d'un âge d'équilibre fixé à 64 ans, ces assurés subiront une minoration/décote de pension s'ils partent avant 62 ans. Par ailleurs, ces assurés « carrières longues » ne pourront bénéficier d'une majoration/surcote de pension que s'ils restent en activité après 64 ans.</p> <p><i>La CFTC souhaite la neutralisation de l'âge d'équilibre pour les assurés qui peuvent bénéficier du dispositif carrières longues.</i></p>
<p>Article 29 : départ anticipé pour handicap</p> <p>possibilité d'un départ en retraite avant l'âge légal fixée par décret (entre 55 et 59 ans)</p> <p>seule condition : la durée d'activité en situation de handicap</p> <p>taux d'incapacité requis fixé à 50 %</p> <p>attribution de points supplémentaires au moment du départ en retraite pour compenser les incidences du handicap sur l'activité professionnelle</p>	<p>Actuellement, pour partir à la retraite à 55 ans, il faut avoir une durée d'assurance <u>validée</u> (en situation de handicap) de 27 ou 28 ans. Une condition supplémentaire de durée <u>cotisée</u> pénalise les personnes qui subissent des périodes de chômage ou de maladie (périodes validées mais non cotisées)</p> <p>La CFTC estime que ces conditions sont trop restrictives et injustes.</p> <p>La CFTC est donc favorable à la simplification proposée . l'exigence d'une seule condition devrait permettre à plus de personnes handicapées de faire</p>	<p><i>Pour la CFTC, il faudrait même aller plus loin, pour mieux coller à la réalité des travailleurs handicapés (taux de chômage deux fois supérieur à la moyenne nationale, restrictions importantes, niveau de formation peu élevé ...) et diminuer la durée de cotisation exigée.</i></p>	

	<p>valoir leurs droits à une retraite anticipée pour handicap.</p> <p>Un décret doit fixer la durée d'activité accomplie en situation qui conditionnera l'âge de départ. <i>Les conditions fixées dans ce décret devront prendre en compte la réalité vécue par les travailleurs handicapés (taux de chômage deux fois supérieur à la moyenne nationale, restrictions importantes, niveau de formation peu élevé ...) et diminuer la durée de cotisation exigée.</i></p>		
<p>Article 30 : dispositif de retraite pour inaptitude</p> <ul style="list-style-type: none"> - en cas d'incapacité médicale reconnue, départ à l'âge légal sans minoration (neutralisation effet âge d'équilibre qui est porté à l'âge légal de départ pour eux) - règles identiques applicables aux titulaires de pensions d'invalidité, bénéficiaires de l'AAH, et titulaire de la carte mobilité inclusion. 	<p>Le projet de loi maintient un départ à 62 ans et précise que ce départ se fera à taux plein</p> <p>Pour la CFTC c'est un motif de satisfaction car elle estime que l'esprit du dispositif et de pouvoir laisser aux assurés le choix de profiter d'une retraite sans incapacité et elle ne souhaite pas que les salariés se maintiennent dans l'emploi coûte que coûte au risque de basculer à la charge de l'assurance maladie parce que le maintien normal dans l'emploi est impossible</p>		

<p>Article 31 : assurance invalidité</p> <p>L'extension du dispositif d'assurance invalidité sera prévu par Ordonnance aux agents de la fonction publique.</p> <p>Cette ordonnance pourra prévoir la révision des autres dispositifs de congés, de disponibilité et d'indemnisation pour raison de santé.</p>	<p>Pour la CFTC, il n'y a pas de raison que les règles relatives à la prise en compte de l'invalidité et de l'inaptitude dans la fonction publique (d'Etat, territoriale ou hospitalière) diffèrent sensiblement du traitement accordé aux salariés du secteur privé notamment dans la possibilité qui leur est donnée de percevoir une pension de retraite pour invalidité. Elle est favorable à cet article.</p>	<p><i>Attention à la préparation et au contenu la future ordonnance qui pourra "prévoir la révision des autres dispositifs de congés, de disponibilité et d'indemnisation pour raison de santé"</i></p>	
<p>Chapitre III: la reconnaissance de la pénibilité et de la dangerosité de certains métiers</p>			
<p>Article 32 : Extension du dispositif de retraite pour incapacité permanente aux régimes spéciaux et fonctionnaires</p>	<p>La retraite pour incapacité permanente permet aujourd'hui, dès lors que le taux d'IPP dépasse 10 % de liquider sa retraite à 60 ans sans décote.</p> <p>La CFTC est favorable à l'extension du dispositif à l'ensemble des assurés des régimes spéciaux et des agents de la fonction publique.</p> <p><i>Pour les assurés des régimes spéciaux, un décret précisera les modalités d'application de ces conditions d'accès au dispositif dans le cas où les règles qui leur sont applicables ne renverraient pas aux règles régissant la couverture accidents du travail – maladies professionnelles du régime général et des régimes agricoles.</i></p>		

<p>Article 33 : Compte de professionnel de prévention</p> <p>Extension C2P aux régimes spéciaux et fonctionnaires (à l'exception des marins et des militaires)</p> <p>Assouplissement des règles d'utilisation des points</p> <p>Annonce d'un décret relatif à l'abaissement des seuils ouvrant droit au C2P (Abaissement du seuil pour le travail de nuit et en équipes successives alternantes :)</p>	<p>Nous sommes favorables à l'harmonisation du C2P et à son extension à tous les travailleurs alors qu'il était aujourd'hui réservé aux salariés du régime général et du régime agricole.</p> <p>Il est inconcevable de traiter différemment des travailleurs en fonction de leurs statuts. <i>Une réflexion devrait être menée sur la reconnaissance des maladies professionnelles pour les fonctionnaires.</i></p> <p>La CFTC est favorable à la suppression du mécanisme de plafonnement qui pourra permettre de cumuler des points sans limitation et donc d'ouvrir plus de droits qu'à l'heure actuelle.</p>		<p><i>La CFTC demandait la réintégration des 4 facteurs (notamment port de charges lourdes) qui ont été sortis du C2P. Cela n'a pas été retenu, cependant, certains seuils ouvrant droit au C2P seront abaissés par décret, afin que davantage d'assurés puissent en bénéficier. c'est une avancée mais cela demeure insuffisant au regard de notre demande de réintégration des 4 facteurs..</i></p> <p>S'agissant des modalités d'utilisation des points, <i>la CFTC demande que les salariés qui ont atteint une limite d'âge (à définir), sans avoir utilisé leurs points, puissent être dispensés de réserver leurs 20 premiers points à des dispositifs de formation, afin de les utiliser en totalité pour un départ anticipé à la retraite à 60 ans.</i></p>
<p>Article 34 : Habilitation par ordonnance de nouvelles règles de financement dispositif incapacité permanente</p>		<p>L'élargissement du périmètre de la retraite pour incapacité permanente et du compte professionnel de prévention à l'ensemble des salariés et des agents publics civils conduit à revoir les modalités de gestion et de financement de ces dispositifs en tenant compte, notamment, de l'absence de couverture accidents du travail – maladies professionnelles spécifique dans certains régimes.</p> <p>Cet article habilite le Gouvernement à définir par voie d'ordonnance les nouvelles règles applicables s'agissant de la gestion de la retraite pour incapacité permanente et du compte professionnel de prévention, qui devra être commune à l'ensemble des assurés, et du financement par l'employeur de ces dispositifs.</p>	

		Le C2P est aujourd'hui financé sur les excédents de la branche ATMP et plus directement sur des cotisations employeurs. <i>Les fonctionnaires ne sont pas couverts par la branche, dès lors, il n'existe pour l'instant aucun financement de leur pénibilité.</i>	
Article 35 : Adaptation au système universel de retraite de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante	Il conserve à l'identique les conditions d'accès à ce dispositif, qui permet aux assurés ayant été en contact avec de l'amiante au cours de leur carrière professionnelle de bénéficier d'une préretraite. Les conditions de calcul et de versement de l'allocation demeurent également inchangées. Cet article n'appelle pas de commentaires. La CFTC est favorable.		
Article 36 : Maintien des départs anticipés pour certaines fonctions régaliennes	Seuls les fonctionnaires qui exercent des fonctions dangereuses dans le cadre de leurs missions régaliennes conserveront le principe d'un départ avant 62 ans		<i>Cet article ne visant que les fonctionnaires qui concourent à des missions de sécurité, de surveillance et de contrôle, les sapeurs-pompiers en sont exclus. La CFTC s'y oppose et estime qu'ils devraient être éligibles compte tenu de la dangerosité et du fort enjeu de sécurité de leur métier.</i>
Article 37 : Abaissement de l'âge d'ouverture des droits et équilibre pour les militaires	Nous sommes favorables au fait que les fonctions régaliennes (pompiers, militaires, forces de l'ordre) continuent de conserver leurs spécificités et leurs possibilités de départ anticipés ce qui nous apparaît normal au regard des risques auxquels sont confrontées ces professions.		

<p>Article 38 : harmonisation progressive âge d'ouverture des droits et équilibre pour les régimes spéciaux</p>		<p><i>Concernant les régimes spéciaux, la CFTC s'est dite opposée à la "clause dite du grand père" qui prévoit que les règles d'âge de liquidation des droits ne s'appliquent qu'aux nouveaux entrants. Si la réforme s'appliquait aux seuls nouveaux entrants d'une profession, il faudrait aussi, pour des raisons d'équité, l'appliquer à toutes les autres professions, ce qui induirait une sorte de renoncement à la réforme. La convergence devait être enclenchée dès maintenant afin de garantir l'équité et la lisibilité. Le gouvernement a écarté ce scénario d'un report conséquent de la réforme. Il a néanmoins fait le choix d'une adaptation sur une période 15 ans ce qui est une transition assez longue qui ne nous satisfait pas totalement. Les assurés concernés par les nouveaux âges d'ouverture de droits sont ceux nés à partir de 1980 ou 1985.</i></p>	
<p>Article 39 : Définition des périodes et règles de transition pour régimes spéciaux par voie d'ordonnances</p>	<p>Une ordonnance déterminera les règles de transition en matière d'âge de départ à la retraite et d'âge d'équilibre applicable aux régimes spéciaux <i>Le texte renvoie à une ordonnance donc la CFTC devra veiller à ce que cette transition ne soit pas trop longue. La question d'une convergence au même rythme des régimes spéciaux est liée à l'existence et à l'utilisation des réserves. La CFTC s'opposerait à ce que l'utilisation des réserves et des recettes affectées au Fonds de solidarité vieillesse universelle (FSUV) finance des avantages catégoriels en matière de départs anticipés.</i></p>		

TITRE III : UN SYSTÈME DE RETRAITE A LA SOLIDARITÉ RENFORCEE

Chapitre I : un système qui récompense mieux l'activité et protège contre les interruptions de carrière

<p>Article 40 : garantie d'une retraite minimale</p> <p>Retraite nette à 85% du Smic net pour une carrière complète pour les assurés ayant atteint l'âge d'équilibre.</p> <p>Mécanisme se traduisant par des points supplémentaires pour porter la retraite de l'assuré à 85% du SMIC net</p>	<p>Cet article constitue une avancée au regard de la situation actuelle. La règle des 85% du SMIC était certes annoncée dans les textes depuis 2003 mais aucune réforme depuis lors ne s'était donnée les moyens réels de parvenir à cet objectif.</p>	<p><i>La CFTC demande une augmentation vraiment significative du montant minimum des pensions et revendique une pension minimale à 100% du SMIC net dans le système universel.</i></p>	<p>Tout d'abord, pour bénéficier de ce minimum l'assuré devra avoir atteint l'âge d'équilibre.</p> <p>Ensuite, Une carrière complète est nécessaire pour bénéficier de 100 % de ce minimum. Cette carrière complète est fixée à 516 mois soit 43 ans pour la génération 1975 et évoluera comme l'âge d'équilibre.</p> <p>Si l'assuré n'a pas sa carrière complète, le minimum de pension est proratisé en fonction de la durée acquise</p> <p><i>La CFTC demande la suppression de la référence à l'âge d'équilibre comme condition d'ouverture du droit à la pension minimale et souhaite y substituer l'âge légal de départ en retraite (62 ans)</i></p>
<p>Article 41 : Mesure de transition pour atteindre une pension minimale pour les carrières complètes de 1000 € en 2022 à 85 % du SMIC net en 2025 (1000 Euros en 2022, 83% en 2023, 84% en 2024 et 85 % en 2025 %)</p>	<p>La CFTC défendait un minimum de pension unique visant à garantir un montant de pension supérieur au seuil du minimum vieillesse pour les assurés ayant cotisé sur la base d'un faible niveau de rémunération.</p> <p>La CFTC est favorable à ce que l'augmentation de la pension minimale soit engagée de façon progressive dès 2022 donc avant l'entrée en vigueur du nouveau système.</p>	<p><i>Toutefois la CFTC prône des montants supérieurs dans la phase de progression afin d'atteindre 100% du SMIC net en 2025 : 85 % dès 2022 puisque cet engagement est pris de longue date, 90 % en 2023, 95 % en 2024 et 100% en 2025)</i></p>	

<p>Article 42 : prise en compte interruption de carrière</p> <p>-acquisition de points au titre du <u>congés maternité</u> en fonction du revenu antérieur</p> <p>-acquisition de points au titre du <u>congés maladie</u> en fonction du revenu antérieur</p> <p>-acquisition de points lors des <u>périodes d'invalidité</u> sur la base du revenu correspondant aux 10 meilleures années d'activité ;</p> <p>-acquisition de points pour <u>les période de chômage</u> en fonction du type d'indemnisation (ARE,RUA, ASS)</p>	<p>Pour la CFTC, <u>les périodes de maladie et de congés maternité</u> devaient être systématiquement compensées par le système de retraite via l'attribution de points sur la base de calcul reposant sur l'intégralité du salaire de l'intéressé au moment de l'interruption d'activité.</p> <p>Cette disposition traduit cette demande et constitue une avancée par rapport au système actuel qui est fondé sur la validation de trimestres mais était pénalisante.</p> <p>En effet, les points acquis au titre de cette solidarité auront strictement la même valeur que les points acquis au titre de l'activité.</p>	<p>En matière d'<u>invalidité</u>, l'avant projet de loi maintient le régime actuel. Le salaire de référence pour le calcul de la pension d'invalidité reste le salaire moyen des dix meilleures années.</p> <p><i>Pour motiver un changement des règles dans un sens plus favorable aux assurés, la CFTC a mis en avant lors de la concertation le fait que la France est l'un des seuls pays en Europe qui fait référence à une durée aussi longue pour le calcul des droits retraites des personnes invalides. De plus le risque de pauvreté est supérieur pour les handicapés en France.</i></p> <p><i>C'est pourquoi la CFTC maintient sa proposition d'une acquisition de points calculée sur la moyenne des trois revenus annuels bruts les plus élevés, perçus avant la survenance de l'invalidité, pendant une période de référence qui varie entre 8 et 10 ans, en fonction de l'âge du bénéficiaire. (Système danois).</i></p>	<p>En matière de chômage, lors de la concertation, la CFTC s'était opposée à ce que les droits retraite soient octroyés sur la base de l'indemnisation du chômage. En effet, compte tenu de la faiblesse du niveau de l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE), l'octroi de points sur cette base risque de ne pas permettre de valider des points à hauteur de 80 % du dernier salaire.</p> <p>Or le projet de système universel prévoit que le calcul des points se fera sur le montant des allocations et non pas sur les salaires antérieur. <i>La CFTC s'y oppose et souhaite que les points attribués au titre des périodes du chômage indemnisé soient validés à hauteur d'un salaire correspondant à 80 % du dernier salaire mensuel brut de l'assuré</i></p> <p>Par ailleurs, il est à relever que seules les périodes de chômage indemnisées seront prises en compte</p> <p>A l'heure actuelle ces périodes sont, sous certaines conditions, prises en compte (la prise en compte des périodes de chômage se fait en 2 temps : une "première période" qu'elle soit continue ou non, est prise en compte dans la limite d'un an et demi, dans la limite de 6 trimestres; puis chaque période ultérieure est prise en compte si elle est successive à 1 période indemnisée, dans la limite d'1 an, ou 5 ans si l'intéressé a au moins 55 ans en fin de droits et a été affilié au moins 20 ans.).</p> <p><i>La CFTC s'oppose à cette perte de droits pour les chômeurs non indemnisés. Elle demande le rétablissement d'un minimum de droits équivalent à ce qui existait actuellement.</i></p>
---	--	---	---

<p>Article 43 : droits retraite pour les aidants</p> <p>Minimum de points retraite pendant les périodes d'accompagnement</p> <p>Des droits à retraite seront automatiquement ouverts au titre du bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP),</p>	<p>Au titre des nouvelles solidarités à construire pour faire face à de nouveaux risques et conformément à sa motion d'orientation, la CFTC revendiquait l'attribution de droits retraite aux aidants familiaux. Cet article prévoit l'attribution de points aux aidants au titre de la période d'accompagnement d'un proche. Pour la CFTC, c'est un début de reconnaissance des activités à forte valeur sociale.</p> <p><i>L'exposé des motifs mentionne que cette attribution de points sera équivalente à celle d'une personne travaillant au Smic. Toutefois, c'est un décret qui viendra apporter cette précision. Il conviendra de veiller à ce que l'annonce inscrite en exposé des motifs soit respectée.</i></p>		
--	---	--	--

Chapitre II : Des Droits familiaux modernes

Article 44 : majoration pour enfants

Majoration de 5% dès le premier enfant

Une majoration supplémentaire de 1 % sera attribuée à chaque parent pour 3 enfants

Les parents pourront attribuer d'un commun accord cette majoration totale de 2 % à un bénéficiaire unique.

La majoration est attribuée par défaut à la mère mais les parents pourront sur demande décider du partage des droits.

Lors de la concertation la CFTC avait demandé le maintien d'un dispositif majorant les pensions des parents au titre des effets des enfants sur leurs carrières (atténuation de la progression sur les carrières; moindre progression salariale). La CFTC demandait une majoration de pension dès le premier enfant. Elle souhaitait une majoration proportionnelle et non forfaitisée.

Ce texte marque donc une avancée en ce qu'il adapte notre système aux réalités sociologiques de notre époque. Il ouvre des droits à beaucoup plus de familles qui ne bénéficient d'aucune majoration actuellement (familles de 1 ou 2 enfants). Aujourd'hui, plus de 80 % des droits familiaux sont concentrés sur les familles nombreuses alors que seuls 40 % des retraités ont eu trois enfants ou plus.

La CFTC a combattu un dispositif qui par principe partage les droits entre le père et la mère alors que l'on sait que les mères sont les plus pénalisées dans leur carrière par l'arrivée des enfants. C'est toujours une réalité économique. La CFTC a donc obtenu que les droits soient attribués par défaut à la mère sans que ce droit soit fermé pour les pères (moyennant démarche dans les 4 ans de l'enfant auprès de la caisse vieillesse) afin de respecter les règles d'égalité imposée par l'Europe.

Il est vrai que les familles nombreuses (> 3 enfants) sont perdantes avec ce nouveau dispositif. C'est la raison pour laquelle la CFTC a obtenu un coup de pouce supplémentaire avec 1% attribué à chaque parent pour une famille de 3 enfants.

<p>Article 45 : Points accordés pour les périodes d'interruption de carrière</p> <p>Des points sont octroyés au titre des périodes d'interruption ou de réduction d'activité à condition que l'assuré bénéficie de certains dispositifs de prestations familiales (Allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant, de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, du complément familial)</p> <p>Les points attribués à hauteur de 60 % du SMIC à temps complet.</p>	<p>Lors de la concertation, la CFTC avait revendiqué un dispositif compensant, à un bon niveau, des interruptions d'activités y compris relativement courtes.</p> <p>Dans le système actuel, la Majoration de durée d'assurance (MDA) est parfois inutile aux femmes qui ont le nombre de trimestres requis (durée s'assurance) pour bénéficier du taux plein sans les trimestres de MDA. Au-delà du fait que ce dispositif n'était pas transposable dans un système en points, ce caractère « inutile » de la MDA aurait pris une importance croissante avec l'augmentation du taux d'activité des femmes dans les années à venir.</p> <p>Le texte prévoit une fusion des dispositifs actuels de majoration de durée d'assurance (MDA) et d'allocation vieillesse des parents au foyer (AVPF). Par conséquent, un équivalent du mécanisme de MDA est maintenu contrairement à ce que prétendent certaines organisations. Ce nouveau droit est en revanche conditionné à la réalité d'une interruption de carrière ce qui n'est pas en contradiction avec ce la CFTC demandait.</p>		<p><i>La CFTC considère cependant que les points attribués à hauteur de 60 % du SMIC ne sont pas suffisants et demande que ce taux soit porté à 85 % du SMIC.</i></p>
--	---	--	---

<p>Article 46 : pension de réversion :</p> <p>La retraite de réversion sera attribuée à partir de l'âge de 55 ans.</p> <p>Elle n'est pas soumise à condition de ressource.</p> <p>Son niveau sera fixé de telle façon à ce que combinée à la pension du survivant, l'ensemble atteigne 70 % des points acquis de retraite du couple.</p> <p>Elle sera attribuée sous condition de durée de mariage (2 ans) sauf enfants issus du mariage et de non remariage.</p> <p>Le dispositif sera applicable en 2037</p>	<p><u>Principe d'un droit à réversion</u></p> <p>La CFTC souhaitait le maintien et l'harmonisation des règles de la réversion en vigueur dans les principaux régimes alors que sa suppression était une piste soutenue par d'autres organisations.</p> <p>La CFTC a donc obtenu satisfaction</p> <p><u>Âge d'ouverture du droit</u></p> <p>La CFTC souhaitait que cette pension soit attribuée dès 55 ans comme dans les régimes actuellement les plus favorables. Un temps envisagé à 62 ans (rapport Delevoye) ce texte retient les 55 ans demandés par la CFTC. C'est donc appréciable.</p> <p><u>Conditions de ressources</u></p> <p>Il n'y a pas de conditions de ressources pour bénéficier du droit à réversion. La somme des pensions est néanmoins prise en compte pour le calcul du montant de la réversion</p> <p><u>Application du dispositif</u></p> <p>Les règles actuelles de la réversion sont valables jusqu'en 2037. Le changement ne s'appliquera aux conjoints survivants que dans le cas où le conjoint décédé est né en 1975 ou après.</p> <p><u>Cas des divorces</u></p> <p>Le rapport Delevoye proposait que les droits des ex-conjoints à une</p>	<p><u>Montant de la réversion</u></p> <p>La CFTC souhaitait que les règles d'attribution et de calcul de la pension de réversion soient harmonisées aux plus favorables en alignant le taux de réversion sur celui de l'AGIRC-ARRCO à 60%. autrement dit, que la pension de réversion soit égale à 60 % de la retraite complémentaire du salarié ou retraité décédé, sans qu'il soit tenu compte du coefficient dit d'anticipation qui a pu la minorer.</p> <p>L'avant-projet de loi propose lui de maintenir le niveau de vie des personnes qui perdent leur conjoint, en leur garantissant que leur retraite ne soit pas inférieure à 70% de la somme des pensions que le couple percevait avant le décès.</p> <p><i>Cette disposition obéit à une considération financière (limiter les dépenses liées à la réversion compte tenu de l'ouverture faite dès 55 ans et sans condition de ressources) et à une volonté de recentrer la réversion sur sa fonction d'assurance veuvage. Cette approche qui demeure moins favorable que le système proposé trouve donc une double explication qu'il est délicat de combattre si l'on veut préserver une ouverture dès 55 ans et l'absence de condition de ressources.</i></p> <p><u>Condition de mariage</u></p> <p>Une condition de durée de mariage de deux ans est fixée alors qu'actuellement elle n'existait pas dans le régime général et dans le régime de retraite complémentaire</p>	<p><u>Condition de non remariage.</u></p> <p><i>La CFTC n'est pas favorable à la fermeture du droit à réversion en cas de remariage postérieur au décès tel que le texte le prévoit et demande la suppression de cette disposition.</i></p>
---	--	--	---

	<p>pension de réversion soient fermés en cas de divorce. Les juges des affaires familiales auraient été amenés à intégrer la question des droits à retraite dans les divorces, en particulier dans le cadre des prestations compensatoires.</p> <p>La CFTC était contre cette proposition. Aucun détail sur le versement de la réversion en cas de divorce n'est apporté dans le projet de loi. <i>Si la CFTC semble avoir été entendue sur ce point. il est indiqué qu'une Ordonnance précisera les modalités de garantie des droits pour les conjoints divorcés. Une mission ministérielle est actuellement en cours à ce sujet.</i></p>	<p>des salariés (4 ans de mariage pour les fonctionnaires) .</p> <p>MAIS cette condition est levée si des enfants sont issus du mariage.</p> <p><i>Ce dispositif, même s'il n'est pas le plus favorable nous semble juste pour limiter les choix opportunistes.</i></p>	
--	--	---	--

Chapitre IV: un système plus solidaire envers les jeunes générations

<p>Article 47 : instauration d'une garantie minimale de points pour les jeunes actifs</p> <p>Attribution de points de solidarité en plus de ceux obtenus via la cotisation pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Les apprentis (conditions d'âges et ressources) - les engagés dans le service civique (condition de durée minimale) -les sportifs de haut niveau (condition d'âge et de ressources) 	<p>Dans sa motion d'orientation, la CFTC porte la proposition d'un régime social universel d'activité. Sa finalité est que toute activité qui génère une valeur sociale, civique engendre des droits sociaux, (aidants familiaux, service national universel).</p> <p>Cette disposition va donc dans le sens de cette orientation.</p> <p><i>Le texte renvoyant à un décret il est difficile à ce stade d'apprécier la hauteur des droits attribués.</i></p>		
<p>Article 48 : instauration d'un rachat de points à tarif réduit au titre des années d'études supérieure et des périodes de stage ayant donné lieu à gratification.</p>	<p>Aujourd'hui, le rachat de trimestres au titre d'années d'études est un dispositif peu accessible financièrement.</p> <p><i>Le texte renvoyant à un décret il est difficile à ce stade d'apprécier la réduction de tarif pour le rachat des points.</i></p> <p><i>La CFTC demande que les conditions de rachat de points pour permettre aux jeunes actifs de valider des années d'études soient rendus plus accessibles financièrement et fasse l'objet d'un dispositif spécifique au Fonds de Solidarité Universel Vieillesse pour les étudiants aux ressources les plus faibles (articulation avec le dispositif de Revenu universel d'activité en cours de construction)</i></p>		

TITRE IV UNE ORGANISATION ET UNE GOUVERNANCE UNIFIÉES POUR RESPONSABILISER TOUS LES ACTEURS DE LA RETRAITE

Chapitre I : une organisation unifiée

Article 49 : Création de la Caisse nationale de retraite universelle

Missions CNRU:

-pilotage à l'équilibre du système de retraite
 -gestion retraite (enregistrement des droits/paiements des retraites)
 -garanti le droit à l'information
 -mise en oeuvre de l'action sociale
 -pilotage stratégique
 simplification/mutualisation/ coordination des régimes légalement obligatoires
 - réalisation des opérations de gestion pour le compte des organismes chargés de la gestion de régimes de retraite légalement obligatoires.

composition Conseil d'administration CNRU:

OS représentatives interprofessionnelles + représentants conseil Commun fonction publique

Seuil de représentativité syndicale du conseil d'administration 5%

OP représentatives au niveau national et interprofessionnelles + d'employeurs Conseil commun fonction publique + OP agricole + OS représentants fonction libérales

Dès 2021, le gouvernement peut prendre des ordonnances pour organiser:

-gouvernance interne de la Caisse (DG, CA,directeur comptable et financier, une

La CFTC n'est pas opposée à un ce mode de gestion tripartite consciente que l'Etat ne puisse pas se désengager de la gestion d'une dépense représentant 14 % du PIB. La concertation toujours en cours doit parvenir à la mise en place d'une gestion partagée en évitant une gouvernance exclusivement réservée à l'Etat.

La composition du Conseil d'administration est conforme à ce que nous avons imaginé à savoir l'intégration des organisations syndicales de la fonction publique et des professions libérales ainsi que la présence de l'Etat employeur.

Il reste encore beaucoup d'incertitudes sur la marge de manoeuvre du conseil d'administration face aux décisions qui seront prises par le directeur général de la caisse.

En écartant trop fortement les partenaires sociaux de la gouvernance, l'Etat se retrouvera seul pour légitimer les fusions de caisses et les réorganisations territoriales des caisses CNAV et AGIRC ARRCO

<p>assemblée générale des retraites et un conseil citoyen des retraites</p> <ul style="list-style-type: none"> -organiser son réseau territorial -définir ses conditions de fonctionnement et financement -définir ses relations avec l'Etat 			
<p>Article 50 : Missions de la Caisse nationale de retraite universelle</p> <ul style="list-style-type: none"> -élaboration et le pilotage de la mise en œuvre du <u>schéma de transformation du système de retraite</u> -Le suivi des évolutions financières, et du <u>budget</u> des paramètres des régimes de retraite de base et complémentaires (adéquation de ces évolutions avec la mise en œuvre du système universel de retraite.) <p>Nb: : En cas d'inadéquation avec le schéma de transformation le DG de la CNRU informe le ministre chargé de la sécurité sociale qui peut s'y opposer dans des conditions fixées par décret</p> <p>Dès le 30 juin 2021, le DG propose un schéma de transformation préfigurant la mise en place du système universel de retraite.</p> <p>Ce schéma fixe les orientations, les modalités et le calendrier</p> <ul style="list-style-type: none"> • des fusions de caisses CNAV et AGIRC ARRCO • la mise en place d'un réseau unique composé d'établissements locaux reprenant le personnels des CARSAT et des Institutions de retraite complémentaire • la définition les orientations d'une politique d'action sociale coordonnée au sein du système universel de retraite. 	<p>La CFTC s'inquiétait de voir disparaître les missions d'action sociale des caisses de retraites au moment du passage au système de retraite universel. L'article prévoit bien un maintien des missions d'action sociale au sein de la caisse nationale de retraite universel.</p>		<p>Soutenant la mise en place d'un régime universel, la CFTC est favorable au remplacement de l'organisation actuelle des 42 régimes par une gouvernance unifiée.</p> <p><i>Mais la CFTC demandait un ajustement continu plutôt qu'une transition brutale. La retraite c'est le temps long aussi bien pour les assurés, que pour le fonctionnement des régimes avec leurs systèmes de couverture, de provisions de répartition et de réserves.</i></p> <p>Aussi cette transformation passait à notre sens, dans un premier temps, par un approfondissement des missions de l'union retraite*.</p> <p>Lors des échanges qui ont présidé au rapport Delevoye qui en reprenait le contenu et qui recueillait notre approbation, il était entendu que de 2020 à 2027, le schéma de transformation comprenait différents chantiers prioritaires tels que la fiabilisation des données, l'adaptation des processus métiers et des systèmes d'information, la définition d'une stratégie de ressources humaines, la préparation des adaptations comptables et financières.</p> <p>Il était également acté que la caisse nationale pouvait absorber des équipes des structures existantes nécessaires à sa mission et exercer le pilotage de tous les chantiers de l'inter régime.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • de la conduite des projets informatiques et des processus métier • de la conduite de campagne de fiabilisation des carrières et d'information des assurés • de définir les orientations d'une politique d'action sociale 			<p>Pour la CFTC, ce n'est qu'à partir de 2025 que les missions de la caisse nationale deviendraient celles d'un établissement public national avec un périmètre élargi soit la possibilité de substitution aux principales structures nationales gérant actuellement l'assurance retraite (CNAV, IRCANTEC, AGIRC ARRCO)</p> <p>Par conséquent, les dispositions prévues dans cet article traduisent une façon de procéder trop prématurée.</p> <p><i>Si le rapprochement des organismes de retraite est logique au regard de la volonté de mettre en place un régime Universel , il apparaît trop précipité et hasardeux au regard des exigences de gestion de milliers de comptes retraite et de transition. Cette précipitation à modifier profondément le schéma institutionnel actuel aura un coût à mettre en regard des besoins de financement. Nous ne pensons pas qu'il soit raisonnable et responsable de s'engager avec une telle hâte dans cette transformation.</i></p> <p>En outre, c'est une dépossession des compétences des partenaires sociaux gestionnaires de l'AGIRC-ARRCO et des accords qu'ils ont signés dans le cadre de l'ANI du 10 mai 2019. Nous refusons l'accélération injustifiée du placement de l'ensemble des régimes de retraite sous l'égide de l'Etat. Enfin, il est pour nous exclu que les régimes de base comme le régime complémentaire des salariés du privés soient les "cobayes" des restructurations organisationnelles que l'Etat est incapable de mener sur son champs.</p> <p><u>Maillage territorial et devenir des organismes retraite</u></p>
--	--	--	---

			<p>La suppression des CARSAT est programmée dès le 1er janvier 2022 pour devenir des établissements territoriaux - sans personnalité morale – qui regrouperont les différents organismes retraites (autres régimes et retraite complémentaire)</p> <p><i>La CFTC demande donc à revenir à la temporalité prévue par le rapport Delevoye. Le schéma de transformation doit préparer la réforme du système universel mais ne pas placer les organismes gestionnaires sous le pilotage de la caisse nationale dans un si bref délai.</i></p>
<p>Article 51 : création par ordonnance d'un Conseil de la protection sociale des professionnels libéraux</p> <p>-Ce conseil sera compétent pour définir les prestations en espèces et d'action sociale pouvant être attribuées aux professionnels libéraux en cas d'invalidité, de décès, et le cas échéant de maladie, et en matière de retraite supplémentaire obligatoire pour ces assurés</p>		<p>Un conseil de la protection sociale des professions libérales (CPSPL) sera créé, afin d'assurer la représentation des professionnels libéraux au sein du système universel et de favoriser l'exercice mutualisé au sein des professions libérales des compétences en matière d'invalidité-décès.</p> <p><i>Pour la CFTC, il y a un risque de créer un RSI à l'intérieur du régime universel sur le modèle déjà discutable de ce qui a été réalisé en janvier 2018 lors de l'intégration des travailleurs indépendants au sein du régime général.</i></p>	
<p>Article 52 : fusion de l'Agessa et de la Mda pour les artistes auteur</p> <p>Un projet d'ordonnance définira les modalités spécifiques de délégation de la gestion du système universel de retraite à la caisse de retraite complémentaire des artistes auteur (IRCEC)</p>	<p>Cet article n'appelle pas de commentaires de la CFTC</p>		

<p>Article 53 : institution par ordonnance d'une personne publique chargée de se substituer au service des retraites de l'Etat (SRE) pour la gestion de dispositifs de protection sociale applicables aux fonctionnaires de l'Etat</p>	<p>La CFTC prend acte de cette adaptation rendue nécessaire par l'instauration du SUR.</p>		
<p>Article 54 : articulation caisse universelle et régimes de retraite légalement obligatoire</p>			<p>La CNRU pourra accorder une délégation de gestion aux organismes gérant un régime de retraite légalement obligatoire. Les modalités de cette délégation de gestion seront définies et ajustables dans le cadre de la conclusion de conventions entre les organismes gestionnaires et la caisse nationale.</p> <p><i>Comme évoqué à l'article 50, la CFTC souhaitait que cette délégation de gestion n'intervienne pas avant 2025 et la mise en place du régime universel conformément au rapport Delevoye.</i></p>
<p>Chapitre II : une gouvernance responsabilisant les acteurs</p>			
<p>Article 55 : pilotage financier du Conseil d'administration</p> <p><u>Pilotage cyclique tous les 5 ans horizon 40 ans</u></p> <p><u>Pilotage de court terme appréciées sur 5 années glissantes devant respecter la règle d'or</u></p> <p>La gouvernance est encadrée par une « règle d'or » fixée au niveau organique:</p> <p>1/ le solde glissant du système universel devra être au moins à l'équilibre sur 5 ans.</p>	<p><u>Concernant l'horizon de pilotage:</u></p> <p>Le CA de la CNRU fixe annuellement les paramètres pour les 4 années suivantes en tenant compte de la trajectoire d'équilibre cumulé sur 5 ans. Ces délibérations tiennent compte du rapport du comité d'expertise indépendants. le CA veille aussi à respecter les grands équilibres du système de retraite sur un horizon de 40 ans.</p> <p>La CFTC souhaitait qu'à l'instar de ce qui se pratique désormais en AGIRC ARRCO, le futur système de</p>	<p>A noter que le Conseil d'administration n'a pas directement la main sur les dispositifs de solidarité.</p> <p>L'Etat sera gestionnaire du fonds de solidarité universel vieillesse, ce fonds étant alimenté uniquement par des impôts, taxes et autres transferts. venant du budget de l'Etat.</p> <p><i>La CFTC comprend que la responsabilité des dispositifs de solidarité incombe à l'Etat mais elle souhaite que les partenaires sociaux soient associés aux choix initiaux des mécanismes de solidarité puis à la</i></p>	<p><u>Concernant les paramètres:</u></p> <p>Le CA à la main sur les paramètres suivants pour mettre en oeuvre la trajectoire financière des retraites:</p> <ul style="list-style-type: none"> -les modalités d'indexation des retraites -l'évolution de l'âge légal et de l'âge d'équilibre -la revalorisation valeur d'acquisition/ de service du point -les taux de cotisation -les produits financiers des réserves <p><i>Pour la CFTC si les leviers de stabilisation du régime sont apparemment aux mains du</i></p>

<p>2/ trajectoire d'apurement de la dette sur une période maximale de 10 ans en cas de solde négatif.</p> <p>3/ Les délibérations s'appuieront sur des prévisions réalisées par un <u>comité d'expertise indépendant</u></p> <p>En cas d'échecs des délibérations des CA à respecter ces trajectoires:</p> <p>1/ Le législateur détermine les paramètres par voie de décret</p> <p>2/ ce décret doit lui aussi respecter les garanties d'équilibres du système de retraite (impossibilité de baisser les pensions)</p>	<p>retraite universel fixe des horizons de pilotage de court, moyen et long terme.</p> <p>Pour la CFTC, le CA devait tous les 5 ans apprécier la trajectoire du régime pour un horizon de 15 ans. Il devait prendre les mesures d'ajustement nécessaires pour rééquilibrer le régime et se doter d'un niveau de réserves suffisantes.</p> <p>Ce pilotage stratégique (sur 5 ans) devait trouver son relais dans le pilotage tactique (annuel), assurant la réactivité du dispositif dès lors qu'un écart avec les prévisions était constaté par le Comité d'expert indépendant.</p> <p>Le Conseil d'administration peut proposer des modifications législatives concernant les conditions d'ouverture des droits (âge légal, dispositifs de départs anticipés) ainsi qu'aux dispositifs de solidarité (périodes assimilées, droits familiaux, minimum de retraite, etc.).</p> <p>Pour la CFTC, cette disposition est un motif de satisfaction. Elle souhaite que le gouvernement fasse connaître de façon argumentée, les suites qu'il entend donner aux propositions du conseil d'administration pour renforcer cette procédure.</p> <p>Si le CA ne parvient pas à trouver un consensus (avant le 30 juin de chaque année) ou si les délibérations ne respectent pas la trajectoire financière (apurement</p>	<p><i>surveillance de la gestion de ces dispositifs. Cela doit se traduire par une place au sein d'un conseil de surveillance au sein du FSUV (actuellement nous avons un siège au sein du comité de surveillance du FSV). Sur ce sujet voir article 58.</i></p>	<p><i>Conseil d'administration de la CNRU, celui-ci agit dans un environnement fortement contraint par le législateur.</i></p> <p>Dans le cadre des lois financières, le Gouvernement pourra présenter au Parlement les modifications ayant trait aux conditions d'ouverture des droits (âge légal, dispositifs de départs anticipés) ainsi qu'aux dispositifs de solidarité (périodes assimilées, droits familiaux, minimum de retraite, etc.).</p> <p>L'appréciation de ces éléments, compte tenu de leur nature, relèvera de la loi et du pouvoir réglementaire. Toutefois, sur ces sujets, le Conseil d'administration disposera d'une capacité à donner son avis sur les choix du Gouvernement.</p> <p><i>La CFTC souhaite que cet avis du Conseil d'administration soit transmis au Conseil d'Etat afin que l'on puisse peser pour obtenir des changements au projet de loi de financement de la Sécurité sociale.</i></p>
--	--	--	--

	<p>de la dette et équilibre financier) les paramètres sont fixés par décret.</p> <p><i>L'Etat est donc susceptible de reprendre la main à tout moment. néanmoins ce décret devra lui aussi respecter les mêmes garanties d'équilibres que celles posées au CA.</i></p>		
--	--	--	--

<p>Article 56 : création du comité d'expertise indépendants</p> <p>Composition inspiré du Haut Conseil des finances publique</p> <p><u>Missions d'analyses :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -décrit des évolutions à moyen, long terme du système universel -Mène une réflexion sur le financement du SRU -Participe à l'information retraite -suit l'évolution du SRU et le niveau de vie des actifs et de retraités, les indicateurs retraite et notamment le taux de remplacement -suit l'évolution des écarts et inégalités de retraite des femmes et des hommes <p><u>Pouvoir de recommandation:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -formule recommandations et propositions de réforme -établit un rapport public relatif au pilotage du SUR -établit des prévisions à horizon de 40 ans (économique, démographique) -fait des propositions d'évolution de paramètres -établit un rapport public annuel comprenant : prévision macroéconomiques, indicateurs de suivi, situation comparée femmes hommes, évolution du pouvoir d'achat des retraités) 			<p>On déduit des missions de ce comité d'expertise indépendants que le COR qui était une instance dédiée à la construction des projections financières au sein de laquelle les partenaires sociaux étaient présents sera supprimé. Les Partenaires sociaux ne sont pas représentés au sein du Comité d'expertise dont la composition par ailleurs est très réduite</p> <p><i>Les partenaires sociaux n'auront plus leur place au sein de l'instance chargée de suivre les évolutions à moyen, long terme du système de retraites Ce que nous déplorons.</i></p>
---	--	--	---

<p>Article 56 bis: Conférence sur le financement</p>		<p>Dans sa rédaction initiale, l'article 56 bis prévoyait de mettre en place en 2022 un âge d'équilibre, applicable par génération et qui ferait partie des paramètres du système universel de retraite.</p> <p>La réforme aurait donc été beaucoup plus rapide, puisqu'elle se mettant en place dès 2022 pour les générations nées à partir de 1960. Le retrait gouvernemental est un vrai retrait, puisque le Premier ministre a renoncé à la détermination <i>ex ante</i> de cet âge d'équilibre. Cet article prévoyait de le porter de 62 à 64 ans entre 2022 et 2027.</p> <p><i>Dans sa nouvelle rédaction, les partenaires sociaux vont travailler ensemble dans le cadre de la conférence de financement pour déterminer de quelle manière assurer l'équilibre (déficit de 12 milliards d'euros cumulé à horizon 2027)</i></p>	<p><i>Même supprimé dans cet article, le concept d'âge d'équilibre demeure central dans le projet de loi. L'âge d'équilibre demeure un paramètre à définir dans le système de retraite universel. Par ailleurs, certains dispositifs sont articulés autour de cet âge alors qu'ils le sont autour de l'âge légal actuellement (Pension minimale de retraite, cumul emploi retraite)</i></p>
---	--	---	---

Chapitre III : un financement simplifié et mutualisé

<p>Article 57 : intégration financière CNRU</p> <p>La CNRU bénéficiera des recettes des cotisations, de versements de fonds de solidarité et des produits financiers du fonds de réserve</p> <p>La CNRU pilote l'équilibre financier des régimes de base (CNAV, MSA, CNAVPL, CNRACL) à compter de 2022 puis, après 2025, de l'ensemble des régimes.</p>	<p><u>Concernant la mutualisation de la trésorerie dès 2025 de l'ensemble des régimes de retraites:</u></p> <p>La CFTC n'est pas opposée à ce que l'ensemble des régimes de retraite participant à la mise en oeuvre du système universel y compris ceux n'y participant pas directement à compter de 2025 comme certains régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux (transition plus longue).</p>	<p><u>Concernant l'intégration financière de la CNRU et des caisses relevant du secteur privé (CNAV, CCMSA exploitants agricoles, CNAVPL) ainsi que la CNRACL dès 2022</u></p> <p>Si la CFTC comprend l'idée que certains régimes avancent plus vite que d'autres dans le chantier de l'intégration financière. Elle considère prématurée la date de 2022 pour les régimes du secteur privé qui perdront dès cette date leurs autonomie financière et gestion.</p>	
<p>Article 58 : création du Fonds de solidarité vieillesse universel (FSVu)</p>	<p>Pour la CFTC, le projet de loi devait prévoir un fonds dédié au financement de certains droits non-contributifs (solidarité) bénéficiant de recettes pérennes et lisibles garantissant son équilibre financier.</p> <p>La CFTC est favorable à la création d'un fonds de solidarité universel (FSVu) sur le modèle de ce qu'aurait dû être originalement le Fonds de solidarité vieillesse (FSV).</p>		<p><i>La CFTC s'interroge fortement sur le nombre très important de dispositifs de solidarité qui vont être à la charge du FSVu</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1/ l'attribution de points au titre des périodes d'interruption d'activité subies (chômage, maladie, invalidité, etc.), 2/ les minima de retraite, 3/ les dispositifs de départs anticipés de droit commun (carrières longues, compte professionnel de prévention, etc.), 4/ les droits familiaux par l'intermédiaire d'un transfert de la branche famille.

			<p><i>Dans le même temps, le FSVu continuera de recevoir la vingtaine de ressources affectées au financement du FSV actuels et qui ne garantissent pas son équilibre alors que dans le même temps ces missions vont s'étendre.</i></p> <p><u>S'agissant du périmètre des droits financés par le FSVU</u></p> <p><i>Afin de sécuriser davantage le financement de ces droits, la CFTC souhaite que les majorations de pensions pour enfant(s), ainsi que les points attribués en cas d'interruption ou de réduction d'activité demeurent dans le périmètre de la solidarité interne au régime et n'intègrent pas le périmètre du FSVu. Le régime du SUR pourra bénéficier d'un versement de la branche famille à hauteur de ce qui existe actuellement (10 milliards versés pour AVPF et MDA)</i></p> <p><u>S'agissant des recettes du FSVU</u></p> <p><i>La CFTC souhaite une affectation d'une fiscalité à assiette plus large pour venir assurer l'intégralité des futures dépenses de solidarité du FSUv.</i></p> <p><i>Dans le cadre de la Conférence de financement qui s'ouvre la CFTC demandera que le HCFPS étudie les pistes de simplification de financement du FSUv et FSV actuels. Cela passe peut être par une réaffectation des taxes aux plus faibles rendement du FSV vers l'Etat. Et dans le même temps, de l'affectation d'une source de financement pérenne assise sur une assiette plus large pour le FSUv.</i></p>
--	--	--	---

<p>Article 59 : création du fonds de réserves universel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Création dès 2022 - Reprise des actifs du FRR - Reprise des agents du FRR <p>Les ressources du Fond de réserve universel (FRU) seront:</p> <ul style="list-style-type: none"> - les résultats excédentaires des opérations d'assurance vieillesse - les résultat excédentaire du Fonds de solidarité vieillesse universel (FSVu) - les produit des placements effectués par le Fonds <p>Le Conseil de surveillance est composé de la même façon que le conseil d'administration de la CNRU avec en plus deux sénateurs et deux députés.</p>	<p><u>Sur le principe d'un fonds de réserve.</u></p> <p>Pour la CFTC, le recours à l'endettement pour financer les besoins de financement du système de retraite universel est de nature à altérer la confiance des citoyens dans le système de retraite.</p> <p>Pour faire face aux retournements conjoncturels pour aux chocs démographiques, la CFTC privilégie la constitution de réserves à l'instar de ce qui se pratique actuellement à l'AGIRC ARRCO. Elle est donc favorable au principe de la constitution d'un fonds de réserve universel (FRU).</p> <p><u>Concernant l'utilisation des réserves actuelles</u></p> <p>A ce stade le texte ne prévoit pas de mobiliser les réserves des régimes actuels pour alimenter le FRU.</p> <p>La CFTC entend qu'une partie des réserves constituées soit utilisée pour équilibrer le régime de retraite ou financer les transitions au sein des régimes concernés, mais elle ne souhaite pas que l'intégralité de ces réserves alimente le Fonds de réserve Universel. Nous pensons là notamment aux réserves de 71 milliards de l'AGIRC-ARRCO ; Celles-ci doivent bénéficier pour partie à ses ressortissants (accompagnement à la transition,</p>	<p><u>Concernant l'utilisation des réserves du FRR</u></p> <p>Des réserves sont constituées dans le cadre du SUR à partir de l'actuel FRR. Les excédents du SUR pourront être versés au FRU sur décision de la CNRU. Celle-ci pourra mobiliser les produits des placements du FRU pour financer le SUR.</p> <p>L'avant projet de loi dissout le FRR à compter de 2021. La CFTC souhaitait justement mobiliser une partie des actifs du FRR pour passer la bosse démographique et éponger une partie du besoin de financement du système de retraite de 12 milliards d'euros à l'horizon 2027. <i>La CFTC veillera à ce que les actifs du Fonds de réserve universel ne soient pas utilisés pour payer la facture des transitions plus longues des départs anticipés de la fonction publique et des régimes spéciaux.</i></p> <p><u>Sur la gestion des réserves</u></p> <p><i>La CFTC demande que les réserves soient gérées de façon socialement responsable dans le respect des impératifs de rentabilité, de sécurité, de liquidités et de performance attendus des fonds. Il doit être notamment tenu compte des impacts environnementaux, sociaux et de bonne gouvernance dans le cadre de la politique financière du régime universel.</i></p>	
---	--	---	--

	<p>orientations prioritaires d'action sociales).</p> <p>La CFTC se félicite donc que le futur Fonds de Réserve Universel (FRU) ne préempte pas les réserves des régimes actuels.</p>		
--	---	--	--

TITRE V : DISPOSITIONS FINALES

Chapitre I : la conservation à 100 % des droits constitués avant l'entrée en vigueur du système universel de retraite

<p>Article 60 : les droits constitués avant l'intégration du système universel seront garantis</p> <p>-l'ensemble des périodes d'affiliation, cotisées ou non, seront reprises</p> <p>- Les droits familiaux octroyés au titre des enfants nés avant 2025 seront intégrées dans la partie de retraite correspondant aux périodes avant 2025</p> <p>-ces mêmes enfants donneront droit aux nouvelles majoration au titre des droits pos-2025.</p>	<p>Les périodes d'assurance (trimestres) et de majorations de pensions (bonifications) accordées dans les régimes antérieurs d'affiliation afin de compenser l'incidence sur leur vie professionnelle de la naissance ou de l'adoption d'un ou plusieurs enfants et de leur éducations sont prises en comptes.</p> <p>La CFTC souhaitait que l'on compte les enfants nés sous l'ancien régime avec les anciennes règles, elle a été entendue sur ce point.</p>		
<p>Article 61 : générations concernées par la réforme (1)</p> <p>-les générations nées à compter du 1^{er} janvier 1975 entreront dans le régime universel</p> <p>- les personnes nés avant 1975 resteront dans leurs régimes actuels : ils ne seront pas concernés par le régime universel</p> <p>- L'affiliation des personnes nées à compter de 1975 à un régime de retraite complémentaire n'est donc plus nécessaire.</p>			<p>Les navigants de l'aviation civile ne sont pas concernés par le régime Universel</p> <p><i>Si la CFTC entend qu'universalité n'est pas uniformité, elle estime que la multiplication de traitements particuliers revient à laisser perdurer quelques "mini-régimes" ce qui n'est pas conforme à l'objectif d'un SUR.</i></p>
<p>Article 62 : générations concernées par la réforme (2)</p> <p>La réforme s'appliquera en 2022 aux assurés nés à partir de 2004 (nouveaux entrants sur le marché du travail, ayant 18 ans)</p>	<p>La CFTC n'était pas favorable à une mise en œuvre du système universel à compter de générations postérieures (plus éloignées de l'âge de la retraite) ni à celle qui verrait s'appliquer la réforme aux nouveaux entrants sur le marché du travail.</p>	<p><i>Pour la CFTC, cette transition longue est une prise de risque au regard de l'objectif d'universalité du régime. Ce que certaines professions ont déjà obtenu en terme de dérogations est susceptible de se reproduire tout au long de ce différé de mise en œuvre de la réforme.</i></p>	

<p>Elle s'appliquera en 2025 à tous les assurés qui commenceront à partir à la retraite à partir de 2037 Ceux nés à partir de 1980 ou 1985 lorsqu'ils bénéficient d'âges d'ouverture</p> <p>Une ordonnance viendra préciser les modalités de transition des générations pour les catégories partant actuellement plus tôt en retraite</p>	<p><i>Cette transition progressive, avec mise en place graduelle du nouveau système, permettra de lisser les changements réalisés.</i></p> <p><i>Cette réforme est assez lointaine compte tenu d'une mise en œuvre différée. Elle s'appliquera pleinement à partir de la génération 2004 qui devrait partir à la retraite au plus tôt au milieu des années 2060. Une première étape importante sera l'arrivée à la retraite -vers 2037- de la génération 1975, qui verra sa pension calculée selon le nouveau système, mais avec une conversion des droits qui fera que le montant dépendra pour une large part des années cotisées avant 2025</i></p>		
<p>Chapitre II : dispositions diverses</p>			
<p>Article 63 : Habilitation du Gouvernement à prendre par ordonnance les modalités d'adaptation pour les DOM -TOM</p>			
<p>Article 64 : Habilitation du gouvernement à prendre de ordonnances pour articuler le régime universel avec les différents régimes d'épargne supplémentaires</p> <p>Habilitation du gouvernement à prendre des ordonnances relatives à la fiscalité des produits d'épargne retraite</p>		<p><i>Pour la CFTC, la construction d'un grand régime universel par répartition pose clairement un problème d'arbitrage entre incitation à l'épargne retraite ou consolidation de ce nouveau système par répartition.</i></p> <p><i>Il convient de prévoir de mettre fin à certaines exonérations et de questionner le rôle qu'on entend donner à l'épargne retraite en France.</i></p> <p><i>Cela fera l'objet de propositions par la CFTC dans la concertation sur le financement.</i></p>	

GLOSSAIRE

RÉPARTITION

Le système de retraite français fonctionne comme une assurance collective. Les travailleurs (et les employeurs) financent les caisses de retraite en s'acquittant de cotisations prélevées sur leurs revenus. Ces sommes servent ensuite à payer les pensions de retraite.

La durée d'activité (calculée par trimestre), le niveau de revenus et toute une série de facteurs sont pris en compte dans le calcul de la pension d'un retraité. Mais elle n'est pas directement payée par les sommes que cette personne aurait elle-même versées. C'est le « pot commun » alimenté par la population active qui paie les pensions des personnes effectivement à la retraite.

LES 42 RÉGIMES ACTUELS

Il existe aujourd'hui 42 caisses de retraite en France. Le régime général des salariés du privé est le plus courant : plus de **80 % des retraités en bénéficient**. Viennent ensuite la Mutualité sociale agricole (MSA), pour les travailleurs agricoles, et le régime des indépendants (ex-RSI).

Derrière ces trois grandes caisses de retraite, il y a la grande famille des régimes « spéciaux ». Certains concernent la fonction publique, d'autres des entreprises et établissements publics, comme la SNCF et la RATP, et d'autres encore des professions libérales, comme celle des avocats.

Sans oublier les caisses complémentaires, obligatoires pour les salariés, qui versent une pension supplémentaire à certaines catégories de travailleurs. La plus répandue est l'Agirc-Arrco, la complémentaire des salariés du privé. Cet étage ajoute un peu plus de complexité au système puisque ces caisses ont elles aussi leurs propres règles de fonctionnement.

RÉGIME DE RETRAITE PAR POINTS

Régime de retraite dans lequel on calcule les droits en fonction des points cumulés tout au long de la carrière grâce aux cotisations versées. Au moment du versement de ses cotisations, celles-ci sont utilisées pour acheter des points retraites. Le travailleur accumule alors des points tout au long de sa carrière dans une sorte de cagnotte fictive, et au moment de la retraite, c'est sur la base de celle-ci qu'est calculée sa pension de retraite. Ses points accumulés sont « rachetés » par le système qui lui verse sa pension.

VALEUR D'ACQUISITION DU POINT « Prix » du point. Il s'agit du montant de cotisations nécessaire à l'acquisition d'un point.

VALEUR DE SERVICE DU POINT Valeur du point au moment de la liquidation de la retraite. C'est la valeur permettant de convertir les points acquis durant sa carrière.

REVALORISATION SELON L'ÉVOLUTION DU SALAIRE MOYEN PAR TÊTE (SMPT) OU PAR L'INFLATION

Le salaire moyen par tête correspond à la masse des rémunérations versées par les employeurs et des revenus des non-salariés rapportée au nombre d'assurés cotisants.

Revaloriser selon l'évolution du SMPT revient à faire évoluer une valeur (une revenu, une pension, une prestation) en lui appliquant la moyenne de l'évolution du SMPT. Elle diffère d'une évolution selon l'inflation qui consiste à faire évoluer une valeur en lui appliquant le taux d'inflation c'est-à-dire la moyenne de l'augmentation des prix à la consommation.

Dans un système de retraite, plusieurs éléments peuvent être revalorisés selon l'une ou l'autre des règles (SMPT ou inflation) : la pension de retraite, la valeur d'acquisition et la valeur de service du point.

PLAFOND

C'est une fraction maximale de la rémunération sur laquelle sont calculées les cotisations sociales dont la cotisation vieillesse du régime général. Le plafond est exprimé en PASS c'est-à-dire au Plafond annuel de sécurité sociale (valeur 2020 41 136€) en Plafond mensuel de sécurité sociale (valeur 2020 3428 €) quand on fait référence au plafond mensuel de sécurité sociale. En 2020 3PASS= 123 408 € et 3 PMSS= 10284 €. Ce sont des valeurs exprimées en brut et non en net.

COTISATION PLAFONNEE

Certaines cotisations sont plafonnées c'est-à-dire qu'au-delà d'un certain montant de rémunération elles ne sont plus appliquées et dues.

COTISATION DEPLAFONNEE

Certaines cotisations sont déplafonnées c'est à dire qu'elles s'appliquent sur la totalité des revenus et donc au-delà du ou des plafonds fixés. En matière de retraite, l'actuelle cotisation déplafonnée n'est pas prise en compte pour le calcul des droits à retraite du cotisant. Elle ne génère donc pas de droit. Elle a pour but de financer la solidarité du régime de retraite ou bien de l'équilibrer.

AGE DU TAUX PLEIN

Age auquel la pension est accordée sans décote, malus, minoration. Dans le système actuel, l'âge du taux plein est atteint automatiquement entre 65 et 67 ans en fonction de la génération du cotisant (par exemple pour ceux nés entre 1958 et 1960 lorsqu'ils auront travaillé 167 trimestres)

ÂGE LÉGAL

Âge minimal auquel il est possible de toucher sa pension de base, dans le cas général. Actuellement fixé à 62 ans, il n'est pas modifié par l'avant-projet de loi retraite. Certains peuvent toutefois partir avant. Exemples : ceux qui ont commencé à travailler tôt et bénéficient d'une retraite anticipée pour carrière longue, ou encore les fonctionnaires de catégorie « active » (dont l'emploi présente un risque particulier ou de fatigue exceptionnelle).

CUMUL EMPLOI RETRAITE

A l'heure actuelle, le dispositif de cumul emploi-retraite permet au retraité du régime général de reprendre une activité professionnelle et de cumuler les revenus de cette activité avec ses pensions de retraite. Le cumul peut être total ou partiel selon la situation du retraité. La nouvelle activité ne permet plus d'acquérir de nouveaux droits à retraite.

RETRAITE PROGRESSIVE

A l'heure actuelle le dispositif retraite progressive permet de percevoir une fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général de la Sécurité sociale tout en occupant un emploi et sous condition d'avoir réduit son activité. La durée globale de travail à temps partiel doit représenter entre 40% et 80% de la durée de travail à temps complet.

AVPF: ASSURANCE VIEILLESSE DES PARENTS AU FOYER

L'assurance vieillesse des parents au foyer permet de prendre en compte dans la retraite les périodes non-travaillées ou travaillées à temps partiel, pour élever des enfants ou s'occuper d'un proche malade ou handicapé. Lors de ces périodes, les assurés sont affiliés gratuitement, sans verser de cotisations, à l'AVPF. Les cotisations sont versées par la CNAF sont calculées sur la base du SMIC et permettent d'acquérir des trimestres droits au régime général des salariés. L'affiliation à l'AVPF est soumise à conditions : percevoir certaines prestations familiales, ne pas exercer d'activité professionnelle ou d'activité à temps partiel, avoir des ressources inférieures à un certain plafond.

CARRIÈRE COMPLÈTE

Dans le système actuel cela correspond à une situation personnelle et professionnelle permettant d'obtenir une retraite sans décote. Dans l'avant-projet de loi, la décote et la surcote ne sont plus liés à une durée d'assurance requise mais à l'atteinte de l'âge d'équilibre. Néanmoins la référence à une carrière complète perdure pour l'obtention du dispositif de carrières longues et le minimum de pension. Cette durée de carrière complète est fixée à 43 ans pour la génération 1975. Elle est amenée à évoluer au fil des générations.

UNION RETRAITE

Créée par la loi de réforme des retraites du 20 janvier 2014, l'Union Retraite est un groupement d'intérêt public (GIP) qui réunit les organismes de retraite obligatoire, de base et complémentaire.

L'Union Retraite est chargée du pilotage stratégique de l'ensemble des projets de coordination, de simplification et de mutualisation ayant pour objet de rendre plus simple et plus compréhensible le système de retraites pour les usagers. Elle continue également la mise en œuvre du droit à l'information retraite prévu par les lois de 2003 et 2010, assuré jusqu'alors par le GIP Info Retraite.

FONDS DE RÉSERVE UNIVERSEL

L'avant-projet de loi prévoit un Fonds de réserve universel ayant pour mission de gérer les sommes qui lui seront affectées afin de contribuer à la pérennité et à l'équilibre financier du système universel de retraite, par la prise en charge des déséquilibres financiers susceptibles de résulter de chocs démographiques ou conjoncturels. Dans ce cadre, ce fonds se verra affecter tous les excédents de la branche retraite.

FONDS DE SOLIDARITÉ VIEILLESSE UNIVERSEL

L'avant-projet de loi prévoit un Fonds de solidarité vieillesse universel (FSVU), s'appliquant à l'ensemble des assurés. Il prendra ainsi en charge de nombreux dispositifs de solidarité (attribution de points au titre des périodes d'interruptions d'activité subies la pension de retraite minimale, les dispositifs de départs anticipés de droit commun (carrières longues, compte professionnel de prévention, etc.), les droits familiaux