

## Synthèse de la concertation

### a) les constats sur le régime actuel faits par le haut commissariat :

Le système est peu lisible, complexe, injuste : 42 régimes de retraite, plus de 3 en moyenne par assuré, mais aussi 33 façons de calculer un trimestre, 13 règles différentes pour la réversion, etc, insistance sur les inégalités que crée le système actuel, et enfin sur les « rigidités », notamment le fait que l'existence de régimes différents ne favorise pas les mobilités.

Si nous partageons quelques constats, renouveler le contrat entre les générations suppose tout de même de définir le niveau de vie à garantir pour les retraités avec un objectif de taux de remplacement mais cela ne faisait pas partie de l'état des lieux. De notre côté, nous avons insisté sur le fait que d'une part certaines spécificités relèvent d'une construction qui a certaines logiques, à commencer par le régime de la Fonction publique complètement imbriqué au droit à la carrière et donc au statut, d'autre part nous avons pointé que les inégalités sont souvent créées par les précédentes réformes, par exemple le calcul sur les 25 meilleures années au lieu des 10 au régime général et, dès lors, que la prise en compte de l'ensemble des années dans un nouveau système risquait d'aggraver ces logiques. Enfin, la logique d'harmonisation peut convenir sur certains aspects mais il ne peut s'agir, pour la FSU, que de remettre de la solidarité et de l'équité en harmonisant par le haut et en créant de nouveaux droits. Pour nous, le contrat intergénérationnel et les mécanismes de répartition et de solidarité qui sont associés au régime actuel sont incontournables.

### b) les orientations pour la future réforme

Le nouveau système serait par points, avec une valeur d'achat et une valeur de service du point qui varieraient chaque année. Les taux de cotisation, dans le privé comme dans la Fonction publique quel que soit le versant, seraient identiques, autour de 28% au total (11,2% salarié, 16,8% employeur), et seraient dûs sur les revenus jusqu'à 3 PASS (plafond de la sécurité sociale) donc autour de 10 000 euros nets par mois (au-dessus, une cotisation de solidarité n'ouvrant pas de droits serait prélevée. Aujourd'hui, au régime général, les cotisations sont dûes sur 1 PASS pour la pension principale et sur 8 PASS pour les complémentaires, une cotisation de solidarité existe aussi sur les revenus au-dessus de ces seuils). Primes et indemnités dans la Fonction publique seraient donc concernées par les cotisations (elles ne le sont aujourd'hui que via la cotisation RAFFP de 10% seulement au total), et ouvriraient des droits à pension sous forme de points alors que c'est aujourd'hui seulement le traitement indiciaire qui sert de base pour le calcul de la pension dans la Fonction publique. Cela serait donc une des grandes nouveautés puisque les fonctionnaires relèveraient de la règle commune : « un euro cotisé ouvre les mêmes droits » et ne dépendraient plus du code des pensions.

Il n'y aurait plus de durée d'assurance, sauf pour ouvrir des droits aux minima de pension et aux dispositifs type carrières longues qui seraient maintenus. Resterait des âges, au moins plancher (c'est à dire un âge d'ouverture des droits). Pas de réponse sur de possibles limites d'âge dans le nouveau système. Un coefficient majorant serait appliqué en fonction de l'âge au moment de la liquidation. Cela revient à faire une décote déguisée si la valeur du point à 62 ans ne permet pas d'avoir une pension convenable et qu'il faut attendre la valeur du point à un âge plus élevé.

Les règles d'évolution des valeurs d'achat et de service reposeraient sur une évolution de la valeur d'achat du point comme l'inflation et celle de la valeur de service serait indexée sur la masse salariale ou sur le salaire moyen par tête mais corrigée par un facteur tenant compte de l'espérance de vie et de la croissance économique (évolution des salaires moins quelque chose). Les pensions seraient revalorisées selon l'inflation (règle déjà prévue actuellement mais peu ou pas respectée, cf le gel des pensions).

### c) les droits non contributifs

Le nouveau système s'inscrirait dans une logique contributive (proportionnalité entre cotisations versées et pensions versées). Pour tout ce qui relève de la solidarité, il se traduirait par l'attribution de points non contributifs, pour lesquels à chaque fois il faut chercher les financements. Par ailleurs, la difficulté d'un système par points est de donner l'équivalent en points des dispositifs divers qui donnent lieu aujourd'hui à des majorations de durée ou à des bonifications sous forme de trimestres.

- droits familiaux, l'idée est de créer 2 dispositifs distincts. Pour les interruptions et réductions d'activité, le principe serait l'attribution de « points gratuits » qui pourraient être portés au compte en lien avec la politique familiale et sous conditions de ressources des prestations familiales. Cela correspondrait à la translation dans le nouveau système de l'AVPF (assurance vieillesse parents au foyer). Il n'y aurait donc plus de cotisations prises en compte gratuitement lors des interruptions de carrière (congé parental, disponibilité pour élever un enfant) ou des temps partiels (avant les 3 ans de l'enfant) comme c'est le cas actuellement pour les fonctionnaires sur une

durée maximale de 3 ans sauf ressources insuffisantes du conjoint ou situation de parent isolé. Il y a donc une menace particulière sur la prise en compte des temps partiels de droit dans la Fonction publique. Pour la compensation des effets des enfants sur la carrière, un deuxième dispositif attribuerait une majoration proportionnelle à la pension et versée par enfant (avec soit  $x\%$  en plus de la pension par enfant, soit  $x\%$  pour le 1er puis  $X + y\%$  pour le 2ème,  $X+Z\%$  pour le 3ème, etc, tout cela n'est pas calé. Il regrouperait les majorations de durée d'assurance actuelles (2 trimestres en cas d'accouchement pour les fonctionnaires, 8 trimestres dans le régime général) et les majorations de pension pour 3 enfants et plus. En d'autres termes, on « ferait masse » de tous les droits familiaux. Un « droit d'option » serait ouvert entre le père et la mère, dans la même logique du droit d'option aujourd'hui ouvert au régime général sur 4 trimestres de MDA. Nous avons pointé le risque que le choix se porte plus fréquemment qu'aujourd'hui sur le père qui a généralement le salaire le plus élevé. Le haut commissariat nous dit que la volonté est bien de réorienter davantage les droits familiaux vers les femmes

- pension de réversion : la prise en compte du PACS est abandonnée pour des questions de gestion trop complexe selon le haut commissariat.

Dans le nouveau système, les droits à retraite seraient ceux du couple, là aussi on ferait masse de l'ensemble des droits à retraite du couple et on garantirait un pourcentage, annoncé à 66%, au conjoint survivant. Nous avons dit notre réticence très forte à ce nouveau système et a minima la nécessité de prévoir 75% puisqu'aujourd'hui le conjoint survivant a des droits autour de 50% de la pension du conjoint décédé (même si les règles ne sont pas les mêmes selon les régimes). Il n'y aurait pas de conditions de ressources à priori. En revanche, la question d'un plafonnement se pose, nous avons dit notre opposition à ce plafonnement. Le HCRR pose aussi la question des conditions d'âge (62 ans ?) pour bénéficier de la réversion, on irait vers une condition d'avoir soi-même déjà liquidé sa pension pour bénéficier de la réversion. En cas de divorce, les droits à retraite pourraient faire partie de ce que le juge aux affaires familiales pourrait répartir. Il n'y aurait plus de pension de réversion versée en fonction de la durée du mariage.

- la prise en compte de la pénibilité et des actuelles catégories actives dans la Fonction publique : l'intention globale du HCRR étant d'aligner tous les salariés sur le régime actuel de la pénibilité dont on sait qu'il fonctionne mal et ouvre peu de droits dans le privé. Pour les catégories actives de la Fonction publique, la volonté du HCRR est de passer d'une logique de corps à une logique de poste occupé : par exemple, les policiers se constitueraient des droits uniquement quand ils sont « sur le terrain », pas quand ils sont affectés à des tâches administratives jugées moins pénibles.

- les dispositifs au titre de l'invalidité et de l'incapacité devront être harmonisés dans un nouveau cadre. Dans la Fonction publique le droit est donné avant l'âge légal - il est donc faible- de percevoir une retraite d'invalidité et il n'y a plus alors de possibilité de travailler dans la fonction publique (en absence de reclassement) puisque ce droit est donné au titre d'une pension alors que dans le privé il s'agit d'une allocation qui permet éventuellement d'exercer une autre activité ensuite remplacée par une véritable pension au moment du départ à la retraite. Le haut-commissariat semble favorable à sortir l'invalidité de la retraite pour traiter tout le monde de la même façon.

- des besoins non couverts ou mal couverts aujourd'hui, pourraient l'être : par exemple les aidants familiaux, ou encore la prise en compte d'années d'études, périodes de formation, stages, services civiques et de chômage entre la fin de la formation et la vie professionnelle donnent lieu à une prise en compte, mais peu de précisions ont été données.

#### d) gouvernance du nouveau système

Le HCRR envisage que soit créée :

- une structure de tête qui serait un établissement public, disposant des fonctions d'une caisse nationale, qui piloterait les systèmes d'information et assurerait la gestion financière du système. Elle serait administrée par un CA dans lequel siègeraient les représentants des salariés, du patronat et de la puissance publique, mais sans que les choses soient arbitrées : quelles règles de représentativité / quelle représentation de l'Etat ? Des parlementaires ? Des retraités ? etc. Sur la représentativité des OS, le HCRR nous dit vouloir prendre en compte une représentativité transversale public-privé.
- Une assemblée générale, « plus représentative des différentes composantes du système », serait créée à côté de ce conseil d'administration.
- des caisses de retraites seraient maintenues (ou créée à l'Etat ?) à un niveau infra mais sans qu'on sache lesquelles et quel serait leur rôle exact. Le RAFF disparaîtrait tout comme les caisses de l'AGIRC-ARCCO, ou encore l'IRCANTEC.

#### e) transition

Plusieurs hypothèses existent mais la stratégie du HCRR est de prévoir une transition progressive : pendant « 5 ans après la promulgation de la loi », les anciennes règles s'appliquent, puis à partir de la génération 1963 et du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les droits sont arrêtés dans avec les anciennes règles et convertis dans le nouveau système.

- L'entrée en vigueur au 1<sup>o</sup> janvier 2025 et le déclenchement à partir d'une génération sont une double condition, ce qui concrètement signifie que :
- quelqu'un né en 1963 mais qui liquiderait sa pension en 2023 ou 2024 (cas des carrières longues) ne serait pas concerné
- quelqu'un né en 1962 mais qui liquiderait en 2025 ou après ne serait pas concerné non plus par la réforme.
- Pour les catégories actives, les générations concernées seraient décalées d'autant d'années qui séparent leur âge de départ du droit commun (Par exemple, si la génération concernée est 1963 et donc l'entrée en vigueur en 2025, la première génération concernée pour les régimes spéciaux autorisant le départ à 57 ans serait la génération 1968 (1963 + 5 ans). De même, pour les régimes autorisant le départ à 52 ans, la première génération concernée par la réforme serait la génération 1973) ou alors on prendrait le 1<sup>o</sup> janvier 2025 et seules les personnes ayant l'âge minimum de départ avant cette date pourraient partir aux conditions de l'ancien système.
- Au 1<sup>o</sup> janvier 2025, le nouveau régime de cotisations (28% sur 3 PASS) s'appliquerait, y compris à ceux cités plus hauts et qui ne sont pas concernés par la réforme.
- Une autre difficulté majeure de la transition vient de la conversion des droits non contributifs. S'agissant des droits familiaux, comme les trimestres de majoration de durée d'assurance, les deux options (conversion / application des règles du nouveau système) sont envisageables, mais le gouvernement entend en profiter pour une remise à plat complète des droits familiaux, avec une préférence pour appliquer dès 2025 les nouvelles règles quelle que soit la date de naissance des enfants et le régime de retraites concerné (si dans le nouveau système, un enfant donne x points, on donnera ces x points à toute femme liquidant sa pension en 2026, que son enfant soit né avant ou après 2004, qu'elle soit concernée par le code des pensions ou par les règles du privé).

Les craintes restent les mêmes sur ce régime par points où les salariés cotisent à l'aveugle sans garantie sur le niveau de pension par rapport à leur dernier salaire. L'accumulation de points entretient l'illusion d'une épargne individuelle où chacun paye pour sa propre retraite avec une prise en compte de l'ensemble de la carrière qui pénalisera encore plus tous ceux ayant subi des périodes de chômage, de temps partiel, de précarité. Si la volonté du HCRR est pourtant la promesse d'une réforme qui « maintiendra et consolidera les solidarités » cela est pourtant en contradiction avec un système qui veut « redéfinir leurs objectifs et clarifier la nature de leur financement »

Les éléments de calcul du nouveau système pourraient même minorer le niveau des pensions rendant les 62 ans purement théorique. Aucune mesure d'amélioration du niveau des pensions n'est prévue à ce stade. La FSU continuera de demander une indexation des pensions sur l'évolution des salaires, à rebours de la politique de gel des pensions menée actuellement. Il n'y a rien de plus illisible qu'un système dans lequel on ne peut pas connaître à l'avance le montant de sa pension !

Il n'y a rien de plus simple, à l'opposé qu'un système qui assure un pourcentage du dernier traitement brut ou des meilleurs salaires dans le privé. La FSU rappelle encore une fois son attachement au code des pensions et affirme que la simplification n'est pas toujours synonyme de justice. Ce nouveau système serait ainsi particulièrement défavorable aux fonctionnaires et ce n'est pas l'intégration des primes dans ce calcul qui compensera les pertes occasionnées.