



RÉFORME DES RETRAITES VERS UN SYSTÈME UNIVERSEL DE RETRAITE

POINTS DE REPÈRES :

- **Un système de répartition conservé** : ce sont les cotisations des salariés en-cours qui financent au même moment les pensions des retraités.

Le principe de solidarité intergénérationnelle est conservé, mais quelle limite du système avec un nombre de cotisants par retraité en baisse ?

- **Un régime universel par points** : 42 régimes existants remplacés par un seul système universel.

On oublie « ~~trimestre cotisé~~ »

La pension sera dépendante du nombre de points accumulés tout au long de la carrière avec 1 € cotisé = même droit pour tous.

- **Le niveau de pension** : passage d'un régime à prestation définie à un régime de cotisation définie.

Le régime actuel garantit le niveau de pension quitte à être déficitaire. Dans un régime à cotisation définie, quel sera le montant de la retraite ? Impossible de le savoir à l'avance : le taux de conversion des points dépendra des équilibres financiers.

Dans le privé et particulièrement pour nos sociétés, le taux de cotisation devrait rester proche du taux actuel de 28,12 % (charge à 60 % de l'employeur, à 40 % pour le salarié).

En cas de changement d'activité lors de sa carrière, pas de changement de principe de cotisations.

Les mêmes droits pour tous quelle que soit son activité, difficile de connaître à l'avance quel sera le rendement du point au moment de son départ en retraite.

- **Durée de cotisation** : on oublie la règle des « ~~25 meilleures années~~ ».
- **Des points de solidarité** : des points seraient accordés pour les périodes de chômage, maladie, maternité, invalidité... système ayant pour objectif d'améliorer la situation actuelle des retraités très faibles, **on ignore si cela compensera la règle de la fin des 25 meilleures années.**

QU'EN EST-IL ?



La réforme prévoit la garantie d'un minimum de pension quel que soit le nombre de points acquis, le minimum est plus élevé que le minimum vieillesse actuel, mais reste encore en dessous du seuil de pauvreté.

Le système prendra en compte le cumul des points dès le début de sa carrière : un risque d'impact négatif pour les salariés qui ont une carrière et un niveau de revenus en augmentation tout au long de la carrière, ainsi que pour les carrières en dents de scie (chômage, contrat précaire ...).

- **La date de départ en retraite** : le départ à taux plein serait fixé à 64 ans, pour commencer. Cette date sera reculée en suivant l'allongement de l'espérance de vie. Dans le système actuel, l'âge du taux plein dépend de la durée de cotisation (des trimestres cotisés) et peut varier de 62 à 67 ans. Dans les conditions de départ, sont toujours prises en compte les carrières longues et la pénibilité.

Vous l'avez vu dans les médias : le rapport Delevoye préconise un départ à 64 ans pour tous, une autre option préconisée par le Président de la République resterait à 62 ans, mais avec une date du taux plein dépendante directement de la cotisation. Risque particulier pour les cadres ayant des années d'études plus longues de se voir appliquer une décote.

QUELS SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS ?
Les salariés nés à partir de 1963 et partant à la retraite à compter du 1^{er} janvier 2025.

Sur la période de transition, les points acquis seront transformés en points dans le nouveau système.

Dans ce système de retraite universel, l'âge de départ à la retraite augmente progressivement en fonction de la croissance de l'espérance de vie, ne prenant plus en compte les meilleures années de cotisations qui sont pour une grande majorité les années de fin de carrière.

Cela suppose d'améliorer l'emploi des séniors, moins de chômage, mais aussi moins d'inactivité, d'invalidité... Il vaudra mieux finir sa carrière en bonne santé !

À l'origine, le projet de loi était attendu pour fin 2019, le gouvernement annonce une « concertation citoyenne ». À suivre !

Un système plus égalitaire = plus équitable ?

Christelle Thieffinne
Secrétaire général adjointe
CFE-CGC AED

