

Le projet de réforme globale du système des retraites doit être l'occasion de rendre le système plus juste et plus solidaire. Quelles sont les conditions posées par la CFDT pour que la réforme des retraites permette de rétablir la confiance dans le système en réparant les injustices actuelles et en créant des droits nouveaux ?

1. LES EXIGENCES DU SGEN ET DE LA CFDT

- ▶ **Une réforme qui n'a pas pour objectif de faire des économies** : Le système de retraite est aujourd'hui proche de l'équilibre financier. La réforme doit donc être qualitative et modifier la façon dont fonctionne le régime, dont on calcule les droits pour que le système soit plus juste, plus compréhensible. Elle ne peut en aucun cas changer la générosité globale du système.
- ▶ **Un système par répartition assurant une solidarité intergénérationnelle** : les cotisations de l'année paient les retraites de l'année.
- ▶ **Un système contributif** : quelle que soit l'activité professionnelle, un euro cotisé donne les mêmes droits, tout euro cotisé donne des droits.
- ▶ **Un système complété par la solidarité intra-générationnelle** : les cotisations de ceux qui sont privés de revenus (chômage, maladie, maternité, etc.) sont prises en charge par un tiers (assurance-chômage, assurance-maladie, etc.).
- ▶ **Un système fondé sur une solidarité universelle** : tout le monde contribue pour financer la retraite de tout le monde. La solidarité est plus forte si elle est plus large.
- ▶ **Le maintien de l'âge légal d'ouverture des droits à 62 ans.**
- ▶ **La revalorisation du minimum de pension pour atteindre 100% du SMIC net** pour une carrière complète au SMIC.
- ▶ **Une mise en oeuvre longue et très progressive** pour être la plus neutre possible pour les personnes proches de l'âge de départ et permettre la montée en charge des dispositifs de compensation.
- ▶ **La construction de compensations pour certaines professions** (fonctionnaires sans primes, catégories actives...).
- ▶ **Le maintien du dispositif « carrières longues »**, un acquis de la CFDT qui a déjà permis à un million de salarié-es de bénéficier d'un départ anticipé.

2. LES PRÉALABLES DU SGEN ET DE LA CFDT

La garantie à 100% des droits acquis AVANT la mise en oeuvre de la réforme.

Il n'y a pas de réforme possible sans garantie de l'intégralité des droits acquis avant 2025. La réforme ne peut modifier que la constitution des droits futurs.

La création de compensations

▶ La révision des politiques salariales dans la fonction publique

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.

Pour la CFDT, il n'y a donc 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.

Ce sera l'objet des discussions catégorielles qui doivent s'ouvrir parallèlement aux discussions sur le projet de loi sur les retraites. Pour la CFDT, les deux discussions doivent être articulées étroitement.

► **La prise en compte de la pénibilité de certains métiers**

La CFDT exige une prise en compte de la pénibilité du travail de bon niveau et accessible à tous notamment pour compenser la disparition des catégories actives dans la fonction publique.

La garantie de l'évolution de la valeur du point

La valeur du point doit suivre l'évolution globale des salaires pour que les droits acquis gardent leur capacité de remplacer le salaire au moment de la retraite. Dans le système actuel, les droits sont indexés sur l'inflation. Ils évoluent donc moins vite que l'ensemble des salaires et leur faculté de remplacement baisse donc avec le temps. Pour la CFDT, l'indexation sur les salaires est fondamentale, elle doit donc être inscrite directement dans la loi.

3. DES DROITS NOUVEAUX À CONSTRUIRE

Un droit à la retraite progressive pour organiser les fins de carrières

Pour la CFDT, l'employeur doit donner aux agents le moyen d'aménager leur fin de carrière. Chacun-e doit avoir le droit de choisir les conditions de son départ en retraite.

- Afin de permettre une cessation progressive de l'activité, la CFDT et le Sgen-CFDT revendiquent un droit à la liquidation partielle de la pension tout en continuant à travailler à temps partiel et acquérir des points supplémentaires.
- La possibilité d'un cumul emploi - retraite doit également permettre aux salarié-es qui le souhaitent d'exercer une autre activité en fin de carrière.

Le droit de choisir librement le moment de son départ notamment pour les professeur-es des écoles pour qui le départ en cours d'année scolaire est impossible dans le système actuel.

L'amélioration des procédures de reclassement

La mise en oeuvre d'un système universel mettra un terme à l'injustice subie par les personnels qui rejoignent la fonction publique après avoir exercé une activité professionnelle dans un autre secteur.

Pour la CFDT, il faut aussi améliorer les procédures de reclassement de ces personnels à leur arrivée dans la fonction publique.

LES LIGNES ROUGES DE LA CFDT



Pour le Sgen-CFDT et la CFDT, la réforme ne sera acceptable que :

- si l'intégralité des droits acquis avant 2025 est garantie à tous et toutes,
- si une revalorisation salariale est assurée pour certaines catégories de personnels de la fonction publique,
- si le système est plus généreux envers les basses pensions,
- si la loi fixe les conditions d'évolution de la valeur du point,
- si un dispositif permet d'aménager les fins de carrière en organisant un départ progressif,
- si un volet pénibilité de qualité y est intégré,
- si la phase de transition est longue et très progressive.