



RÉFORME DES RETRAITES

ARGUMENTAIRE MILITANT

Répondre aux principales
questions des collègues

Attention :

On ne sait encore rien de ce que contiendra le projet de loi qui sera présenté au conseil des ministres fin décembre puis débattu au Parlement (probablement jusqu'en juillet).

Les informations, les analyses et les commentaires qui ont permis de produire cet argumentaire se réfèrent donc exclusivement aux propositions contenues dans le rapport Delevoye. Remises au 1^{er} ministre le 19 juillet 2019, elles servent de base aux concertations en cours depuis début septembre.

**Pourquoi réformer le système des retraites ?
Les autres syndicats disent qu'il ne faut rien changer.
Quelle différence faites-vous ?**

La CFDT demande depuis longtemps une refonte du système des retraites. Il faut le rendre plus juste, plus solidaire, et porteur de nouveaux droits.

Créé il y a plus de 70 ans pour assurer une retraite de base, notre système de retraite s'est progressivement développé pour mieux protéger les retraités. S'il a gagné en générosité, il s'est aussi complexifié, perdant au passage en lisibilité.

Il a également dû adapter ses règles pour faire face à l'allongement de la durée de vie et équilibrer son financement.

S'il n'y a aujourd'hui plus d'urgence financière en la matière, il y a par contre urgence à rétablir la confiance dans le système et à réparer les injustices qu'il génère.

Aujourd'hui, trop nombreux sont celles et ceux qui sont convaincus qu'ils n'auront pas de retraite, et trop répandu est le sentiment que le système ne traite pas tous les travailleurs de façon équitable.

Pour la CFDT, le projet de réforme globale est l'occasion de rendre le système plus juste, plus solidaire et tenant compte des évolutions du monde du travail. La CFDT distinguera donc les propositions porteuses de sens et de droits nouveaux qu'elle soutiendra, et les mesures qui ne lui conviennent pas et pour lesquelles elle fera des contre-propositions.

Certains se sont d'emblée limités à un refus de la réforme, par posture ou par principe. Renonçant par avance à peser sur son contenu et à porter les aspirations des travailleurs, ils n'offrent comme perspective que le statu quo, et donc le maintien du système actuel avec toutes ses failles.

La CFDT, fidèle à ses prises de positions historiques, s'engage pour le changement, consciente des injustices du système actuel et des droits à conquérir.

Pour la CFDT, le nouveau système doit mieux tenir compte de l'évolution des carrières et des injustices du système actuel :

- **Les polypensionnés sont pénalisés** lors de la liquidation de leur pension.
- **Les inégalités hommes – femmes sont fortes** : En 2016, les pensions des femmes étaient en moyenne inférieures de 39 % à celle des hommes.
- **Les basses pensions sont trop faibles** : 81 % du Smic pour une carrière complète
- **Les décotes seront de plus en plus fortes** : Le recul de l'entrée dans la vie active et l'allongement de la durée de cotisation exigée (43 ans à partir de la génération 73) vont avoir un effet dévastateur sur le niveau des pensions qui subiront de lourdes décotes.
- **Les carrières ascendantes sont privilégiées** : aujourd'hui, à montant égale de cotisations versées pendant la carrière, les droits varient selon le profil de la carrière. Plus elle est ascendante et plus la pension est élevée.
- **Des périodes de cotisation n'ouvrent aucun droit** : les personnes qui travaillent moins de 150 h par trimestre cotisent mais ne s'ouvrent aucun droit.
- **Les mesures de reclassement dans la fonction publique sont insuffisantes.**
- **Le système des retraites est proche de l'équilibre**, il est possible de faire une réforme qualitative sans être contraint par des impératifs financiers.

Que demandent le Sgen et la CFDT ?

- **Un système de retraite universel et plus juste**
- Une solidarité entre tous les actifs, du public comme du privé. Un système qui ne pénalise plus les femmes, les polypensionnés, les précaires et les bas salaires.
- **Le maintien de l'âge légal d'ouverture des droits à 62 ans**
- **Une compensation des dix formes de pénibilité du travail** qui réduisent l'espérance de vie des travailleurs exposés. Ils doivent pouvoir partir en retraite plus tôt.
- **Un droit à la retraite progressive pour aménager les fins de carrière**
- Plus de liberté dans le choix de l'âge et des modalités de départ à la retraite.
- **Un minimum de pension égal à 100 % du smic pour une carrière complète**
- Le droit à la retraite doit être le droit à une retraite décente.
- **La garantie de l'intégralité des droits acquis avant 2025**
- **L'amélioration des procédures de reclassement dans la Fonction publique**
- **Des compensations salariales pour les professions lésées par le nouveau mode de calcul**
- **Une phase de transition longue et très progressive**
- **Le maintien du dispositif des carrières longues**
- **L'indexation de la valeur du point retraite sur l'évolution moyenne des salaires**

Que refusent le Sgen et la CFDT ?

- Le maintien du système actuel et de ses injustices
- Une réforme qui aurait pour objectif de faire des économies, d'allonger la durée de cotisation ou de reculer l'âge légal de départ
- Une revalorisation en trompe l'œil via le développement des heures supplémentaires
- Toute augmentation du temps de travail en contrepartie d'une revalorisation

Pourquoi ne faites-vous pas grève le 5 décembre ? Pourquoi la CFDT reste-t-elle isolée ? Comment influencer le contenu de la réforme si on n'établit pas de rapport de force ? Vous ne respectez pas l'unité syndicale !

1/ Contrairement aux autres organisations nous ne sommes pas opposés par principe à toute réforme.

La CFDT demande depuis longtemps une réforme systémique permettant de rendre le système plus juste et plus lisible. Elle ne peut donc s'associer aux mots d'ordre des organisations qui refusent par principe toute réforme alors que le système actuel est injuste pour beaucoup de salariés.

2/ Nous sommes encore loin de la fin du processus qui conduira à la loi définitive (au plus tard en juillet 2020).

Nous sommes dans la phase de concertation préalable à la rédaction du projet qui devrait être présenté au Conseil des ministres en décembre.

Nous pensons pouvoir peser sur cette version initiale que nous jugerons au regard des exigences et revendications que nous portons dans les concertations en cours depuis bientôt 2 ans.

Notre action se poursuivra pendant la phase d'examen du projet de loi par l'assemblée nationale et le Sénat. Des militants du Sgen-CFDT commencent d'ores et déjà à contacter les parlementaires pour leur soumettre nos revendications.

Bien entendu, si le projet gouvernemental se révèle injuste et inacceptable au regard de nos exigences, nous appellerons les salariés à se mobiliser pour combattre des éléments précis de la réforme ou revendiquer des garanties ou des avancées qui n'y figurent pas.

Pourquoi faites-vous encore confiance à ce gouvernement ?

La CFDT ne choisit pas ses interlocuteurs.

Quels que soient les désaccords que nous pouvons avoir avec le Gouvernement sur le traitement d'autres dossiers, en particulier celui de la réforme de l'assurance chômage, nous ne renonçons pas, a priori, à faire valoir nos revendications concernant la réforme des retraites.

Si nous négocions, c'est bien parce que nous n'avons pas confiance, si ce n'était pas le cas, nous les laisserions faire. Tant qu'il sera possible d'influer sur le futur projet de loi par la voie du dialogue social nous le ferons.

La participation aux discussions en cours ne présume en rien de notre positionnement lorsque le projet de loi sera rendu public.

La CFDT l'évaluera au regard des exigences que nous portons depuis près de deux ans dans toutes les consultations. Nous ferons savoir ce qui nous convient ou pas et au besoin appellerons les salariés à se mobiliser.

Un système à points ça change quoi ?

Contrairement à ce que disent certaines organisations **un régime par points est un régime de retraite par répartition**, comme le régime actuel. Les cotisations versées chaque année par les actifs servent à payer les pensions des personnes déjà retraitées.

Ce n'est qu'un mode de décompte des droits comme les annuités. Ça ne change pas la nature du régime.

Quand vous travaillez, vous payez des cotisations retraite. Votre employeur en paye aussi pour vous.

Le montant total de ces cotisations est converti en points que vous cumulez tout au long de votre carrière.

Dans certaines situations d'inactivité (chômage, congé maternité, arrêt maladie...), vous obtenez tout de même des points au titre de la solidarité.

Au moment de partir à la retraite, le nombre total de points est converti en pension (en fonction d'une valeur du point identique pour tous).

De nombreux régimes fonctionnent déjà par points : retraite complémentaire des salariés du secteur privé, des travailleurs indépendants, des professions libérales...

Chaque euro cotisé conduira à l'acquisition du même nombre de points pour tous les assurés, quels que soit leur activité professionnelle, leur statut, leur secteur d'activité.

Chaque euro cotisé permet d'augmenter le montant de la retraite. Cela permet de valoriser l'ensemble des périodes d'activité des assurés (dans le système actuel, il faut avoir cotisé au moins 150 SMIC horaire pour valider un trimestre).

Le système actuel en annuités, avantage les carrières ascendantes et pénalise celles et ceux qui exercent des métiers pénibles ou peu qualifiés, et/ou dont la rémunération évolue peu au cours de la carrière.

Quand débutera la réforme ?

La réforme devrait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2025.

La convergence des 42 régimes vers un régime universel demandera du temps.

Le rapport Delevoye prévoit une transition sur 15 ans.

Elle doit permettre la garantie et la conversion des droits acquis dans l'ancien système, l'alignement progressif de tous les niveaux de cotisation, la mise en œuvre de compensations éventuelles, des revalorisations de carrière et de rémunération de certaines catégories professionnelles.

Qui sera concerné par la réforme ?

Le rapport Delevoye préconise que le nouveau système concerne tous les travailleurs et travailleuses quel que soit leur secteur d'activité (public, privé) ou leur statut professionnel (salarié, fonctionnaire, indépendant, profession libérale...).

Il se mettra progressivement en place à partir de 2025 et ne sera pas rétroactif. **Seules les personnes nées après le 1^{er} janvier 1963 seront concernées.**

Les droits acquis dans l'ancien régime, avant le 1^{er} janvier 2025, seront garantis et convertis en points.

Les points acquis dans le nouveau système, pendant le reste de la carrière, viendront s'y ajouter en fonction des cotisations versées (traitement + primes).

La pension sera calculée en fonction du nombre total de points accumulés.

C'est quoi la clause du grand-père ?

La réforme s'appliquerait seulement aux nouveaux entrants sur le marché du travail. Ceux qui auraient déjà cotisé avant 2025 seraient toujours régis par l'ancien système.

En France, il n'est pas rare de réformer ainsi. Le "nouveau pacte ferroviaire" - c'est à dire la réforme de la SNCF - adopté en 2018 mettait notamment fin aux embauches sous statut de cheminot, sans y toucher pour les employés actuels.

Cela a valu aussi pour les privatisations d'entreprises publiques, comme France Télécom, afin de ne pas remettre en cause les fonctionnaires en place.

Généraliser cette clause pour la mise en œuvre de la réforme universelle reviendrait à reporter durablement sa mise en œuvre effective. Cela ne contribuerait en rien à rétablir la confiance des jeunes générations (bien au contraire) et pérenniserait les insuffisances et injustices du système actuel.

Si son application peut avoir du sens à la SnCF, puisque la réduction du nombre d'agents bénéficiant de l'ancien statut est programmée par la réforme ferroviaire, une généralisation de la clause du Grand-père ferait perdre tout sens à la réforme.

Pour aller plus loin – tracts en ligne sur le site de la fédération :

- [Retraites : que veut la CFDT ?](#)
- [Réforme des retraites : Gagner plus, pendant la carrière et autant, à la retraite](#)
- [Réforme des retraites : quelques précisions bonnes à savoir...](#)
- [Décryptage : les régimes de retraite par points](#)
- [Décryptage : la retraite par répartition](#)

Est-ce que les pensions vont baisser ?
Est-ce que j'aurai une retraite décente ?
Que faites-vous pour empêcher la baisse de nos pensions ?

Dans le système actuel c'est certain...

1/ L'allongement de la durée de cotisation obligatoire (réforme Touraine 2014) va nettement réduire les pensions des collègues dont l'entrée dans le métier est plus tardive que par le passé. A moins qu'ils ne partent plus tard en retraite.

2/ Le nombre des collègues titularisés après une première carrière dans un autre secteur ou quelques années en tant que contractuel ne cesse d'augmenter. Au moment de la retraite, ils seront pénalisés parce qu'ils auront cotisé au moins dans deux régimes de retraites différents (polypensionnés).

3/ Les procédures de reclassement ne prennent pas suffisamment en compte les années passées en tant que contractuel lors de la titularisation.

Dans le nouveau système :

Bien qu'il soit impossible de faire des simulations précises avec les éléments dont nous disposons actuellement, la modification des modalités de calcul des droits (Fin de la référence aux 6 derniers mois) aura des effets négatifs sur le niveau des pensions des agents surtout ceux qui passeront l'essentiel de leur carrière dans le nouveau système.

C'est pourquoi le Sgen-CFDT [demande la compensation des pertes éventuelles, pour tous les agents et la revalorisation des carrières et des rémunérations](#) (sans augmentation du temps de travail). Des conditions indispensables pour que cette réforme soit acceptable.

Je n'ai pas de primes, je serai donc forcément perdant !
Pourquoi ne diffusez-vous pas de simulations comme les autres organisations ?

Nous avons fait nos propres simulations mais contrairement à d'autres organisations nous mesurons le caractère artificiel de projections effectuées sans connaissance précise de tous les paramètres. Nous préférons donc ne pas les diffuser.

Les simulations qui circulent depuis quelques semaines cherchent à faire peur et susciter l'opposition à toute réforme. A contrario, des projections moins catastrophiques passeraient pour de la propagande pro gouvernementale.

Le changement du mode de calcul des pensions (fin de la référence aux 6 derniers mois) aura des conséquences lourdes pour les agents publics effectuant la plus grande partie ou la totalité de leur carrière dans le nouveau système surtout s'ils n'ont que peu de primes. Ce ne serait pas le cas pour les personnes ayant déjà passé une partie importante de leur carrière dans l'ancien système à l'entrée en vigueur de la réforme.

C'est tout l'enjeu des négociations actuellement en cours avec le ministère de l'Éducation nationale.

[Le Sgen-CFDT y revendique des compensations et une revalorisation des carrières et des rémunérations qui permettent à tous et toutes de gagner plus pendant la carrière pour gagner au moins autant qu'avant, à la retraite.](#)

Nous avons déjà obtenu du ministre l'engagement par écrit que cette question soit expressément inscrite dans un article de la loi. Concernant les enseignants, la revalorisation devrait être définie en prenant pour référence les rémunérations des autres cadres A de la fonction publique et leur niveau moyen de primes (Le ministère de l'Éducation nationale évoque le corps interministériel des attachés d'administration).

Pour la CFDT, il est inenvisageable que la réforme puisse entrer en vigueur sans que des mesures de revalorisations concrètes n'aient commencé à être mises en œuvre.

Est-ce que le montant de ma retraite sera majoré parce que j'ai des enfants ?

Dans le système actuel, les femmes et les hommes fonctionnaires, parents de trois enfants au moins, voient leur pension majorée de 10 % s'ils sont parents de trois enfants, plus 5 % par enfant supplémentaire au-delà du troisième.

Pour les salariés du régime général et donc les agents contractuels de la fonction publique, la majoration de pension pour trois enfants et plus est plafonnée à 10 %.

Le rapport Delevoye propose que dès le 1^{er} enfant, la valeur des points acquis au moment du départ à la retraite soit majorée de 5% par enfant.

Aux 4 ans de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, les parents choisiront qui bénéficiera de cette majoration ou décideront de la partager. Si aucune option n'est effectuée par les parents, ces droits seront automatiquement attribués à la mère.

Les couples de fonctionnaires ou dont l'un des deux est fonctionnaire seraient :

- gagnants s'ils ont 1 ou 2 enfants
- perdants s'ils ont 3 enfants ou plus

Les couples relevant actuellement du régime général seraient gagnants sauf s'il ont 3 enfants.

Est-ce que les pensions de réversion vont disparaître ?

Le rapport Delevoye prévoit un nouveau dispositif pour l'attribution des pensions de réversion.

Il mettrait fin aux inégalités actuelles entre les régimes. Aujourd'hui, les taux de réversion (50%, 54%, 60%), les conditions de ressources, d'âge ou encore de non-remariage diffèrent selon les régimes.

Le nouveau dispositif s'appuiera sur une logique différente de celle des systèmes actuels.

Il garantira un niveau de vie constant pour la personne veuve. Seule, elle conservera 70% des droits à retraite dont bénéficiait le couple (soit la somme des deux retraites).

Aucune condition de ressources ne sera imposée.

Le montant de la réversion sera calculé par la différence entre le montant que représentent 70% des droits du couple et la retraite personnelle de la veuve ou du veuf.

Le droit à une pension de réversion sera ouvert à compter de 62 ans et sera réservé, comme aujourd'hui, aux couples mariés, car ce droit est directement lié au principe de solidarité entre époux.

Les droits des ex-conjoints à une pension de réversion seront fermés pour les divorces qui interviendront après l'entrée en vigueur du système universel.

Les juges des affaires familiales devront intégrer la question des droits à retraite dans les divorces, en particulier dans le cadre des prestations compensatoires qui pourront être majorées.

Les droits à réversion pour toute personne devenant veuve ou veuf d'une personne déjà retraitée au 31 décembre 2024 seront inchangés.

Les pensions de réversion de ces retraités seront calculées selon les règles applicables aujourd'hui, quel que soit le moment où interviendra le décès, y compris si celui-ci intervient après 2025.

Que deviendront les droits que j'ai acquis dans le système actuel ? Comment va se passer le passage d'un système à l'autre ?

À l'entrée en vigueur du nouveau régime, les droits acquis seront convertis en points.

Pour les fonctionnaires, le rapport Delevoye prévoit que l'on calcule les droits acquis sur la base du niveau de carrière atteint au moment de l'entrée en vigueur de la réforme. On simulerait la pension qui serait perçue sur la base des règles actuelles, si la personne partait en retraite au 1^{er} janvier 2025. On convertirait ensuite cette somme en points.

La CFDT demande un mode de calcul des droits acquis dans l'ancien régime qui serait plus favorable aux agents. Depuis la mise en œuvre de PPCR, il est facile de prévoir quel serait le grade et l'échelon que chaque agent peut atteindre en fin de carrière. Nous demandons donc que l'on évalue les droits acquis sur la base de cette carrière projetée.

On calculerait le montant de la pension que l'agent aurait obtenu s'il avait poursuivi sa carrière dans l'ancien système, puis on proratiserait la somme obtenue en fonction du nombre d'année de cotisation dans la fonction publique au 1^{er} janvier 2025. On procéderait ensuite à la conversion en points.

Ce mode de calcul serait bien plus avantageux pour les agents concernés.

La personne continuerait ensuite à acquérir des points selon les règles du nouveau système. 10 euros de cotisation = 1 point.

À quel âge pourrais-je partir en retraite ? Est-ce que je pourrai encore partir à un âge raisonnable ? J'ai été instit pendant 17 ans, est-ce que je pourrai continuer à partir plus tôt ?

L'âge légal de départ doit rester de 62 ans (sauf pour les bénéficiaires des dispositifs carrière longue et pénibilité). C'est ce que préconise le rapport Delevoye et [ce qu'exige la CFDT](#).

La catégorie active, qui ouvre droit à un départ anticipé dans certains métiers de la fonction publique, devrait disparaître (sauf certains métiers à risques exercés dans le cadre des missions régaliennes de l'État (Police, armée,...)).

Afin de garantir la situation des fonctionnaires et salariés des régimes spéciaux qui ont passé plusieurs années dans des emplois ouvrant droit à ces départs anticipés, des dispositions transitoires seront mises en place.

Ainsi, conserveraient leur âge d'ouverture anticipé des droits tous les fonctionnaires ayant validé au 31 décembre 2024 une durée de service de 17 ans.

Pour ceux qui n'auront pas atteint cette durée minimum, l'âge d'ouverture des droits sera progressivement relevé de 4 mois par génération.

Pour les fonctionnaires et salariés dont l'âge d'ouverture des droits est de 57 ans, ce relèvement concernera les générations nées de 1968 à 1982.

La première génération dont l'âge minimal de départ sera fixé à 62 ans sera celle née en 1982.

S'il n'y a plus de décompte d'annuités, pourrais-je partir à n'importe quel âge ?

On devrait pouvoir le faire... Dans ce système, seul devrait compter le moment à partir duquel l'assuré estime pouvoir conserver un niveau de vie convenable en retraite. Il est différent pour chacun.

À l'approche de la retraite, chacun serait informé du montant potentiel de sa future pension en fonction des dates de départ. Chaque assuré pourrait ainsi assurer son propre arbitrage.

S'il part plus tôt (dès 62 ans) son taux de remplacement (différence entre le dernier salaire et la pension) sera forcément plus faible que s'il poursuit sa carrière.

Ce système simplifierait la retraite progressive : à 62 ans, on pourrait choisir de travailler à mi-temps, tout en liquidant 50 % de sa retraite.

Une personne qui travaillerait ainsi à 50 % de salaire continuerait à acquérir des points et pourrait partir à 64 ans avec une retraite plus élevée que celle qu'elle aurait perçue à 62 ans.

On connaît ses droits, on fait ses choix, c'est une forme de liberté.

Pourra-t-on encore bénéficier d'un départ anticipé pour carrière longue ?

Oui, le dispositif devrait être reconduit. C'est ce que préconise le rapport Delevoye.
C'est un acquis de la CFDT, elle veillera à ce qu'il soit maintenu.

Est-ce que je pourrai partir plus tôt parce que j'ai eu des enfants ?

Dans le système actuel, les majorations de trimestres liées aux enfants permettent de limiter ou annuler la décote et donc de fait, de partir plus tôt.

Dans le système de retraite par points, le montant de la pension ne dépend pas d'une durée de cotisation mais des cotisations versées tout au long de la carrière. Il ne devrait donc plus y avoir de décote, l'attribution de trimestres supplémentaires n'aurait donc plus de sens.

Les « bonifications » doivent forcément prendre la forme d'une attribution de points supplémentaires.

Le rapport prévoit ainsi que les parents qui interrompent ou réduiront leur activité par un passage à temps partiel lors de l'arrivée d'un enfant devraient acquérir des droits à retraite s'ils bénéficient de certaines prestations familiales (prestation partagée d'éducation de l'enfant, allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant - Paje).

Ces points supplémentaires équivaldraient à ceux obtenus par un salarié percevant 60% du SMIC.

Ils seraient attribués pendant les 3 premières années de l'enfant.

Si la référence à un « âge pivot » aboutissait à la définition de décotes dans le nouveau système, la question du rétablissement de ces majorations de trimestres devrait être posée.

Y aurait-il encore des décotes et des surcotes ?

Le rapport Delevoye propose un âge de taux plein identique pour tous. Il fixe cet âge « pivot » à 64 ans.

Pour la CFDT, c'est inacceptable.

L'assuré qui atteindrait l'âge du taux plein de sa génération se verrait garantir une meilleure valeur de service de ses points. Si l'assuré décidait de partir avant cet âge, le rendement serait moindre (décote) et s'il décidait de partir après, le rendement serait meilleur (surcote).

En 2018, l'âge moyen de départ, au régime général, était de 63,4 ans.

Pour le Conseil d'orientation des retraites, les âges moyens de départ devraient continuer d'augmenter du fait de la hausse de la durée d'assurance requise pour le taux plein et des entrées plus tardives sur le marché du travail.

À terme, avec une entrée en moyenne sur le marché du travail autour de 22 ans et une durée d'assurance requise de 43 annuités, dans le système actuel, les assurés ne pourront en moyenne partir à taux plein avant 65 ans, sauf à subir des décotes parfois sévères.

Pour la CFDT, le système à points est l'occasion de redonner des marges de choix aux travailleurs sur leur âge de départ et de sortir de la retraite « couperet ». C'est pourquoi elle s'oppose à un âge pivot à 64 ans avec décote et surcote.

En plus d'être inutile, un âge de départ identique pour tous est injuste puisqu'il impose des durées d'activité plus longues à ceux qui ont commencé à travailler tôt.

Peut-on espérer le retour de la cessation progressive d'activité ?

Pour la CFDT, la réforme doit apporter plus de justice sociale mais aussi créer des droits nouveaux.

Le droit à un aménagement des fins de carrière en fait partie.

Le rapport Delevoye prévoit le maintien et l'extension de la retraite partielle à tous les salariés.

La CFDT revendique un droit à la retraite progressive pour aménager les fins de carrière et Plus de liberté dans le choix de l'âge et des modalités de départ à la retraite.

Pour y parvenir, la CFDT demande qu'un véritable droit au temps partiel y soit associé.

Dans un système de retraite par points, chacun devrait pouvoir choisir librement l'âge de son départ en fonction du moment où il estime pouvoir conserver un niveau de vie convenable en retraite. Il peut donc être différent pour chacun.

Ce système favoriserait notamment la retraite progressive : à 62 ans, on pourrait choisir de travailler à mi-temps, tout en liquidant 50 % de sa retraite.

Avec les 50 % de salaire se créent des droits nouveaux et l'on part à 64 ans avec une retraite plus élevée qu'en étant parti à 62 ans, mais moins élevée que si l'on avait travaillé à temps plein.

On connaît ses droits, on fait ses choix, c'est une forme de liberté nouvelle.

Le Sgen-CFDT demande le rétablissement de la cessation progressive d'activité.

La pénibilité du métier enseignant sera-t-elle reconnue ?

Dans le **code du travail**, la pénibilité est caractérisée par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels. Des risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur et de réduire son espérance de vie (travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes successives alternantes, travail en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit).

Le rapport Delevoye prévoit l'extension du dispositif de reconnaissance de la pénibilité prévu par le code du travail aux agents du secteur public.

Le métier enseignant n'expose pas aux risques ainsi définis. Pourtant, la qualité de vie au travail des enseignants se dégrade. L'amélioration de leurs conditions de travail au quotidien est une priorité de notre action.

Pour le Sgen-CFDT, c'est surtout par l'aménagement des fins de carrière que l'on peut y répondre car c'est dans cette période de la vie professionnelle que les difficultés sont les plus importantes et la crainte de ne plus pouvoir faire face plus grande.

Le rétablissement de la cessation progressive d'activité ouvrirait des perspectives nouvelles aux enseignants qui souhaiteraient se préserver sans pour autant renoncer à leur métier ou à une pension suffisante.

Comment va évoluer la valeur du point ? Ne va-t-elle pas baisser ou varier chaque année ?

Pour la CFDT, il faut qu'il suive le taux de croissance des salaires.

C'est d'ailleurs ce que préconise le rapport Delevoye. Il propose une évolution de la valeur des points intégrant celle du revenu moyen par tête (RMPT).

L'indexation sur le revenu moyen par tête permettrait aux assurés ayant des revenus évoluant peu, ou de façon cyclique, de profiter d'une revalorisation des droits qui tienne compte de l'évolution des salaires moyens en France.

Pendant une phase de transition, l'indexation des points continuerait à être déterminée par pondération entre l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation et l'évolution des revenus moyens par tête.

Le rapport précise que la valeur du point ne pourrait pas baisser.

La réforme va-t-elle servir à faire des économies sur notre dos ?

Pour la CFDT, c'est hors de question.

Les rapports et analyses du COR (Conseil d'orientation des retraites) montrent que le financement du système de retraite est assuré à long terme. [Pour la CFDT, il n'y a donc pas besoin de mesures d'économies structurelles.](#)

Du fait des réformes passées, il n'y a pas de dérapage des dépenses : elles sont maîtrisées malgré l'allongement de l'espérance de vie.

S'il y a un problème, c'est au niveau des recettes.

En effet, des mesures prises par l'État (sans compensation) ont entraîné une baisse des ressources du système. Exemple : l'exonération de cotisations des heures supplémentaires.

De même, pour la Fonction publique, le gel du point d'indice, et la réduction du nombre de fonctionnaires, font mécaniquement baisser les recettes du système dans les projections.

Pour la CFDT, on ne peut pas exiger de travailler plus longtemps pour compenser ces mesures.

À plus long terme, cela n'exclut pas qu'il faille faire évoluer des paramètres si l'espérance de vie continue à augmenter.

Si la loi fige la part des dépenses consacrées aux retraites à 14 % du PIB, comment fait-on si le PIB baisse ?

Le rapport Delevoye ne propose pas de figer le niveau des dépenses consacrées aux retraites mais de garantir qu'il ne soit pas inférieur à la part actuelle. Ce serait donc une garantie que la réforme ne soit pas l'occasion de réaliser des économies.

La part de la richesse nationale consacrée aux retraites n'est pas fixée arbitrairement, elle varie naturellement en fonction du volume de richesses produites, du nombre de cotisants et du nombre de retraités.

L'évolution constatée du PIB au cours des 20 dernières années fait apparaître, une hausse moyenne de croissance annuelle de 1,5 % (en tenant compte de la crise de 2008). Cela signifie qu'en 2019, le PIB est 35 % plus élevé qu'en 1999.

Si on formule l'hypothèse réaliste d'une évolution identique pour les 20 prochaines années, le PIB de 2040 sera 35 % plus élevé que celui de 2019.

Si dans le même temps, l'augmentation du nombre de retraités est inférieure à 35 %, il n'y aura aucun risque de voir diminuer les pensions malgré l'augmentation du nombre de retraités.

L'important n'est pas la proportion de la richesse nationale consacrée aux retraites mais au contraire, l'évolution comparée entre augmentation du nombre de retraités et augmentation de richesse nationale.

Dans l'éventualité d'une hausse supérieure du nombre de retraités, rien n'empêcherait d'augmenter la part du PIB consacré aux retraites, ce qui relève d'un choix politique.

C'est pourquoi, la CFDT refuse que l'on fixe un plafond de dépenses. Chaque génération doit pouvoir choisir la part de la richesse nationale qu'elle consacre aux retraites.

La gouvernance et le pilotage du nouveau système universel devront être partagés avec les partenaires sociaux (qui représentent les assurés) pour que les politiques ne soient pas seuls à en décider.

Est-ce que cette réforme me garantit qu'il n'y aura pas de nouvelles réformes par la suite ?

Dans un système par répartition, les cotisations versées par les actifs sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités.

L'équilibre financier du système dépend donc directement du rapport entre le nombre de cotisants et celui des retraités. Les taux de croissance des revenus et de la population sont les deux principaux facteurs d'évolution.

Le Conseil d'orientation des retraites prévoit un équilibre financier en 2040.

Il est cependant impossible de garantir qu'il ne sera pas nécessaire à plus long terme de procéder à une réforme pour régler un problème de financement qui serait dû à un déséquilibre démographique entre actifs et retraités ou à une forte baisse de l'activité économique.

Mais c'est une réalité qui s'imposera à nous que l'on conserve le régime actuel ou que l'on passe à un régime universel. Pour que le système actuel soit à l'équilibre, il faut que la croissance produise les mêmes effets que l'augmentation de l'espérance de vie.

Les cotisations vont-elles encore augmenter ?

Dans le système universel de retraite, les salariés et les fonctionnaires cotiseront au même niveau, pour qu'à rémunération identique, ils aient les mêmes droits à retraite.

Tous les salariés et leurs employeurs, quel que soit le secteur d'activité ou la nature juridique de l'employeur, seront traités identiquement du point de vue des cotisations.

Le rapport Delevoye propose que le taux de cotisation des salariés et assimilés soit fixé à 28,12%. Il sera partagé à 60% pour les employeurs et à 40% pour les assurés.

Certains régimes étant très éloigné de ce taux, la convergence sera progressive. Le rapport Delevoye préconise une transition étalée sur 15 ans.

Pour les fonctionnaires, le taux de cotisation actuel 11,10 % (part assuré) devrait passer à 11,20 %. Une augmentation marginale donc.

La revalorisation, vous croyez que c'est possible ? Le gouvernement n'a même pas de quoi augmenter le point d'indice.

Le PIB de la France croît en moyenne de 1,5 % par an (+ 35 milliards en 2019). Le budget de l'état croît donc mécaniquement d'au moins 17 milliards.

Il faudrait un milliard par an sur une dizaine d'année pour revaloriser les carrières des enseignants de manière à maintenir le montant des pensions au niveau actuel. Entre 1989 et 1993, on a augmenté le budget de l'éducation nationale a augmenté de 30 %. C'est un choix politique.