

Retraites : nos propositions concrètes

La CFE-CGC Groupe RATP a maintes fois indiqué les raisons de son opposition au projet de réforme des retraites de M. DELEVOYE. Pour autant, elle reste pragmatique et ouverte à la négociation. Dans ce cadre, elle propose les 10 conditions pour qu'un système unique par points soit envisageable.

1. Une même assiette de cotisation jusqu'à 8 plafonds de la sécurité sociale (au lieu de 3)

Tous les droits ouverts dans le système actuel doivent être couverts dans un éventuel futur régime unique. Réduire l'assiette déséquilibre le régime et condamne la collectivité à consommer ses réserves pour assurer le versement des pensions correspondant aux droits acquis.

2. Maintien d'une cotisation de solidarité

3. Gestion des paramètres du système par les partenaires sociaux

L'engagement d'une valeur de point inscrite dans la loi ne vaut que ce que vaut une loi avant qu'elle ne soit modifiée par une autre. La seule garantie que les intérêts des cotisants ne seront pas inféodés aux contraintes budgétaires de l'Etat est de laisser les partenaires sociaux en responsabilité de la gestion des paramètres du régime unique par points, ce qu'ils font déjà pour 18 millions de salariés dans le régime AGIRC-ARCCO. Lors de la transition, la valeur du point doit maintenir le taux de remplacement pour chaque assuré.

4. Maintien de l'âge légal à 62 ans, abandon de la notion d'âge d'équilibre

L'âge légal doit s'entendre comme relatif en fonction des critères de pénibilité ou d'activité. Il doit être adapté aux droits spécifiques existants.

5. Âge du taux plein défini par un paramètre cumulatif de l'âge (A) et durée de cotisation (D)

L'exigence d'années de cotisation (aux conditions actuelles 43 ans) pour bénéficier d'une retraite à taux plein, sans considération de l'âge auquel ce niveau est atteint, pénalise notamment les salariés à la carrière heurtée (par exemple les femmes avec interruption d'activité) ainsi que les salariés ayant fait des études. Pour supprimer cette distorsion inéquitable nous demandons une articulation entre âge et durée de cotisation comme paramètre. Le salarié pourrait prétendre à la liquidation de ses droits à taux plein lorsqu'il atteindrait un « couple âge + annuité » égal à 105 (62 + 43 ou 63 + 42...).

6. Garantie minimale de retraite à l'âge du taux plein

7. Garantie minimale du taux de remplacement minimal à l'âge du taux plein

C'est par ce seul moyen qu'une convergence peut être possible entre les régimes privés et le public et que les carrières ascendantes ne soient pas dévalorisées. A titre d'exemple, devront être négociés X et Y dans la formule X % de la moyenne des Y meilleures années.

8. Maintien du dispositif : 2 annuités par enfant. Points gratuits partageables pour congé parental

9. Transfert des dispositifs pénibilité en années de bonification avec maintien des valeurs actuelles pour les catégories actives (au lieu du compte professionnel de prévention C2P)

C'est par ce seul moyen que les bonifications (ex du 1/5ème) dues aux catégories dites « actives » peuvent être maintenues. Tous les paramètres objectivables de pénibilité peuvent, par ce biais, influencer positivement sur l'âge de départ en retraite.

10. Pension de réversion sur la base des règles actuelles

Période de transition : nos revendications pour la RATP

Avec le même souci de pragmatisme, la CFE-CGC Groupe RATP a identifié les trois problèmes majeurs qui vont se poser pour faire converger les régimes existants avec le futur système universel de retraite par points (SUR), si cette réforme bancale passe.

2/3 des encadrants RATP échapperaient au SUR

Le premier ministre s'est engagé à ce que les salariés qui sont aujourd'hui à moins de 17 ans de la retraite ne soient pas impactés par la réforme des retraites. A la RATP, les statutaires et les contractuels qui auront leur date d'ouverture des droits à la retraite (DOD) avant le 1^{er} janvier 2037 ne sont pas concernés. C'est à dire toutes les personnes nées avant 1975 et une partie de celles nées entre 1975 et 1984 inclus qui ont effectué tout ou partie de leur carrière en catégorie active (tableau A ou B).

Pour les personnes nées avant 2004 et qui ont une DOD à partir du 1^{er} janvier 2037, le premier ministre s'est engagé à ce que les droits acquis avant l'entrée dans le SUR soient garantis à 100%. Il a même ajouté que des dispositifs très protecteurs seraient mis en place pour les 6 derniers mois. Il s'est également engagé à ce que la transition des anciens régimes au SUR se fasse très progressivement.

Les personnes nées à partir de 2004 et a priori toutes celles qui entreraient dans la vie active à partir de 2022, cotiseront directement et uniquement dans le SUR.

En pratique, il va falloir mettre en place de véritables « usines à gaz » pour assurer la convergence.

La garantie des 6 derniers mois pour les agents sous statut

La proposition de M. DELEVOYE consiste à faire une liquidation fictive de la retraite au 31 décembre 2024 en prenant en compte les 6 derniers mois de 2024.

Pour les salariés contractuels, la question des 25 meilleures années n'a pas été prise en compte.

Ainsi, la valorisation des trimestres acquis avant 2025 ne respecte pas l'engagement de garantie à 100% des droits acquis.

Pour les agents sous statut, la CFE-CGC Groupe RATP demande à ce que l'on retienne les 6 derniers mois avant le départ en retraite. Cette solution obligerait à maintenir en parallèle tous les systèmes de retraite.

Aussi, d'autres solutions seraient acceptables telles que prendre en compte le coefficient de rémunération de plafond de grille, ce qui vaudrait aussi pour les contractuels.

L'effet de seuil du 1^{er} janvier 2037

Initialement, le rapport DELEVOYE prévoyait que la première génération concernée par le SUR soit 1963. Sous la pression des organisations syndicales, le premier ministre a annoncé que ce serait la génération 1975.

Hélas, il n'a pas modifié la date de début de cotisation dans le SUR qui reste fixée au 1^{er} janvier 2025. Résultat, une personne qui a sa DOD en décembre 2036 ne cotisera pas dans le SUR tandis que celle qui a sa DOD en janvier 2037 devra cotiser 12 ans dans le SUR. *Sans correctif, l'engagement de transition très progressive n'est pas assurée.* Une retraite complémentaire pour celles et ceux qui cotisent dans le SUR pourrait apporter une réponse mais nécessite une modification législative.

La problématique de l'âge d'équilibre

Cette notion est incohérente avec le principe du système par points et incompatible avec la décote actuelle.

Le premier ministre exige qu'un âge d'équilibre de 64 ans soit mis en place progressivement entre 2022 et 2027. Mais en 2022, l'âge annulant la décote pour les agents RATP sera de 67, 62 et 57 ans pour les tableaux S, A et B.

Quel sera l'âge d'annulation de la décote pour les différents tableaux SAB si l'âge d'équilibre est maintenu et quels seront les taux de malus (on parle de 5% par année manquante) ?

Nous avons d'ores et déjà identifié les 3 principaux points de vigilance et restons à l'écoute des encadrants pour identifier les multiples problèmes de convergence qui vont se découvrir au cas par cas lors de la mise en œuvre du SUR afin de négocier des solutions équitables.

Les droits acquis doivent être garantis à 100%. La transition doit être très progressive.

La CFE-CGC Groupe RATP participe à toute négociation mais ne fera aucune concession sur les engagements du premier ministre. Elle veillera à défendre au mieux l'intérêt des encadrants de la RATP, quels que soient leur statut ou leur âge.

