



Retraite

L'UNSA, le syndicalisme des solutions

L'UNSA n'était pas demandeuse de cette réforme visant à instituer un système universel à points. Pour autant, l'UNSA a fait le choix d'être utile aux salarié-es en se mobilisant mais aussi en négociant et en proposant sans relâche des solutions. C'est ainsi que l'UNSA peut mettre à son actif des avancées, des compensations, des garanties et des moindres reculs. Nous restons mobilisés pour continuer à faire bouger les lignes du projet de loi.

1 • Une date d'application reportée

FAIT

Le nouveau système n'entrera en vigueur que pour ceux nés en 1975 et non 1963 comme prévu. 40 % des salarié-es des secteurs public et privé ne sont donc plus concerné-es. D'ici 2037, il faudra trouver les compensations (refonte des grilles salariales...) pour la totalité des salarié-es.

2 • 100 % des droits acquis

FAIT

Pour les carrières à cheval sur les deux systèmes de retraite, le mode de calcul pour garantir 100 % des droits acquis s'appuiera sur la situation la plus avantageuse pour le salarié.

3 • La revalorisation du minimum contributif

FAIT

De 702 € aujourd'hui, il sera de 1000 € dès 2022 puis porté à 85 % du SMIC en 2025. Grâce à l'UNSA, ce minimum sera étendu aux carrières à temps partiel.

4 • Le retrait de l'âge pivot

FAIT

Pour l'UNSA, l'instauration d'un âge pivot à 64 ans est punitive. Sans le retrait de cette mesure obtenu par l'UNSA, 200 000 salarié-es dès 2022 auraient été pénalisé-es.

5 • Des droits familiaux étendus

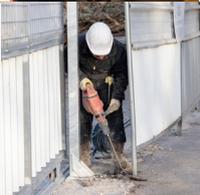
FAIT

Inexistante actuellement, une majoration de pension de 5 % dès le 1^{er} enfant est acquise. Par ailleurs, la pension de réversion est attribuée à partir de 55 ans et sans condition de ressources pour tous.

6 • Une meilleure prise en compte de la pénibilité

FAIT

Des avancées ont été obtenues en particulier sur le travail de nuit et les équipes alternantes. Par ailleurs cette prise en compte de la pénibilité sera effective dans le secteur public.



7 • Le contrat social à la RATP et à la SNCF respecté



À défaut de la clause « du grand-père » que l'on continue à défendre, l'UNSA a obtenu le respect du contrat social pour une proportion importante d'agents. Une négociation par entreprise doit se poursuivre et des compensations doivent être trouvées pour assurer ce contrat social à la totalité des agents.

8 • Une revalorisation des carrières des enseignants

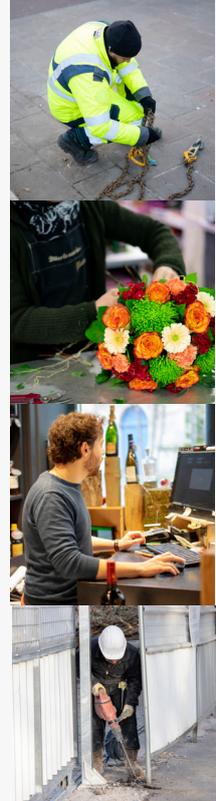


La revalorisation des rémunérations, assurant un bon niveau de pension est inscrite dans la loi. Les négociations ouvertes doivent maintenant la concrétiser.

9 • L'ouverture de concertations sur les fins de carrière



La problématique des fins de carrière et de l'emploi des seniors est enfin sur la table. Il reste à connaître les décisions prises et les avancées éventuelles.



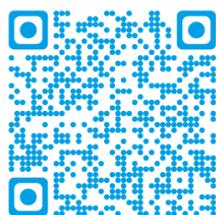
L'UNSA toujours mobilisée pour obtenir d'autres avancées

1 Équilibre financier : Un cocktail de mesures doit permettre d'équilibrer le régime des retraites. Il ne serait pas acceptable que seuls les salariés aient à en porter la responsabilité. L'effort doit être partagé par le gouvernement et les employeurs (publics comme privés).

2 Pénibilité/ fin de carrière : Les critères de pénibilité exclus du précédent dispositif doivent être réintégrés (charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques, exposition aux agents chimiques). De plus, la durée exigée pour un départ anticipé au titre de la dangerosité doit être fixée pour toutes et tous à 17 ans. Enfin, le dispositif de carrière progressive doit être ouvert, en 2022, aux agents de la Fonction publique et aux salarié-es du privé dès 59 ans, sans perte des droits à pension.

3 Solidarité : L'UNSA demande que le minimum contributif soit porté à 100 % du SMIC. Par ailleurs, les périodes de chômage non indemnisées doivent ouvrir des droits à la retraite. Enfin, un système d'assurance prévoyance pour toutes et tous, et comprenant un financement de l'employeur doit être mis en place.

4 Fonction Publique : Des revalorisations pour les catégories B et C de tous les versants de la Fonction Publique (État, Hospitalière, Territoriale) sont indispensables. Concernant la situation des personnels de l'Hospitalière, l'UNSA demande des dispositifs assurant un départ en retraite anticipée, fonction de la pénibilité des métiers.



Âge pivot, capitalisation, âge à taux plein, prise en compte des primes...
De nombreuses notions, souvent obscures.

Retrouvez les éclairages UNSA sur la FAQ de notre site.