



Réunion bilatérale Haut Commissariat à la Réforme des Retraites (HCRR) : 30 janvier 2019

La FSU a été reçue par le Haut commissariat à la réforme des retraites sur les âges de départ et les carrières longues dans un nouveau système universel.

Peu de choses à ajouter au diaporama qui donne bien les intentions du Haut commissariat.

La FSU a pointé les éléments suivants :

- Pour la première fois depuis le début de la concertation, on voit les arguments qui avaient été utilisés lors des réformes précédentes et qui tournent autour de l'idée qu'il y a trop de retraités par rapport aux actifs, ce qui justifie la nécessaire "incitation" à partir à la retraite de plus en plus tard.
- Nous avons insisté sur la décote déguisée que constitue le système envisagé de « *coefficient de majoration* », rendant l'âge de 62 ans encore plus fictif qu'il ne l'est actuellement. A 62 ans, les pensions seront d'autant plus faibles qu'on majore celle des salariés qui continuent au delà de cet âge. La possible référence à un âge pivot 63-64 ans et à un âge de référence collective (donc évolutif notamment en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie) vont dans le même sens.
- Le fait que les paramètres de pilotage du système seront donc déterminants. D'ores et déjà nous sommes opposés à une prise en compte de la seule espérance de vie pour calculer les droits à pension. Nous sommes surtout favorables à une augmentation des ressources du système pour financer les retraites.
- Le paradoxe qu'il y a à faire le constat du « *désavantage des carrières courtes et heurtées dans le système actuel* » et d'en tirer comme conséquence, dès la diapositive suivante, la nécessité de prendre en compte désormais l'ensemble d'une carrière à travers un système par points.
- L'impossibilité pour le système de retraite de réduire les écarts de pension entre les femmes et les hommes. Selon le Haut commissariat, ce n'est pas son rôle...
- Le fait qu'*afficher* pour les salariés un « *taux de remplacement* » ne répond pas à notre demande de conserver le *droit* à un taux en référence à un meilleur salaire. Il ne pourrait en effet désormais plus s'agir que d'une **information**, d'ailleurs pas forcément fiable car la valeur du point peut varier fortement. La capacité à informer les salariés d'un taux ou d'un montant en euros à quelques années de leur départ dépendra des paramètres choisis pour piloter le nouveau système.
- Pour les carrières longues, il y aurait peu de changement par rapport au système actuel, la durée d'assurance continuerait à être prise en compte et permettrait de partir à 60 ans comme actuellement. Les coefficients de majoration seraient dès lors appliqués à partir de 60 ans (coefficient nul à 60 ans comme celui de 62 ans, coefficient appliqué à 61 ans équivalent à celui appliqué à 63 ans, etc).