



RETRAITES : L'UNSA, le syndicat de propositions et de 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(e)s en se mobilisant à chaque fois tout au long des deux derniers mois, mais aussi en acceptant la discussion, en négociant et en proposant sans relâche des solutions, la chaise vide étant toujours au détriment des salariés. C'est ainsi que l'UNSA peut mettre à son actif des négociations intenses avec les directions des entreprises publiques (SCNF, RATP, EDF, Opéra...), afin d'obtenir des compensations, des garanties et des reculs sur les mesures les plus pénalisantes. Nous restons mobilisés pour continuer à faire bouger les lignes du projet de loi.

1 : Une date d'application reportée

Le nouveau système n'entrera en vigueur que pour ceux nés en 1975 et non 1963 comme prévu initialement. Cette date est repoussée à la génération 1980 pour les agents des régimes spéciaux (voir au verso la situation des ouvriers d'état). 40 % des salarié(e)s des secteurs public et privé ne sont donc plus concernés. D'ici 2037, il faudra trouver les compensations (refonte des grilles salariales...) pour la totalité des salariés du public comme du privé.

2 : 100% des droits acquis

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. Notamment le calcul sur les 6 derniers mois pour la partie de carrière avant 2025 (clause à l'italienne).

3 : La revalorisation du minimum contributif

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

4 : Le retrait de l'âge pivot

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(e)s dès 2022 auraient été

pénalisé(e)s. Son retrait n'en rend pas moins inacceptables certaines autres mesures sur lesquelles l'UNSA se bat pied à pied. La solution de facilité aurait été de ne rien proposer et laisser les salariés seuls face à l'arbitraire d'un gouvernement qui vient tout juste de démontrer à quel point il sait se passer des organisations syndicales à travers la promulgation de la loi Fonction Publique qui écartera désormais, entre autre mesure, les représentants des personnels des commissions d'avancement.

5 : Des droits familiaux étendus

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

Des avancées ont été proposées par l'UNSA sur la pénibilité, 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. Pour mémoire, la pénibilité exclut à ce jour tous les corps de la Fonction Publique et l'UNSA a proposé de rajouter à la liste des 6 métiers relevant de la pénibilité, les 4 qui ont été retirés par le MEDEF et de rajouter un 11^e risque, notamment pour les agents publics, celui des risques psychosociaux. Une revendication portée par l'UNSA seule.

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

À défaut de la clause « du grand-père » que l'UNSA 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. C'est le combat des délégués UNSA, 1^{re} organisation syndicale à la RATP et 2nde à la SNCF. Proposer et agir ont été les deux moyens développés par l'UNSA-RATP et l'UNSA-SNCF.

8 : Une revalorisation des carrières des enseignants

Pour l'UNSA, il était totalement exclu que les enseignants soient les grands perdants d'une réforme systémique, quand bien même l'UNSA n'a jamais revendiqué la transformation des retraites en régime à points. La revalorisation des rémunérations dans l'enseignement, assurant un niveau de pension sans perdant, est inscrite dans la loi. Les négociations ouvertes doivent maintenant se concrétiser et l'UNSA, seconde organisation syndicale de l'Education Nationale est au travail.

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. C'était une demande portée par l'UNSA quand on sait que nombre de salariés sont soit au chômage soit en invalidité à l'heure de la retraite. Repousser l'âge de départ ou instaurer un âge pivot n'avait donc aucun sens. Il reste à connaître les décisions prises et les avancées que l'UNSA défendra, en participant aux travaux sur le sujet.

Et le régime spécial des ouvriers d'état ?

Une population transparente pour beaucoup. L'UNSA a été la seule organisation syndicale à faire des propositions pour cette population auprès des ministres en charge du dossier retraites. Le silence de la ministre des Armées vis-à-vis de ses propres agents laissera des traces, à la fois dans la qualité du dialogue social plutôt au-dessus de la moyenne jusqu'ici, à la fois dans la confiance que les agents portent dans l'institution. C'est juste inadmissible pour l'UNSA-Défense. Malgré cela, l'UNSA-Défense n'a de cesse de rappeler à la Ministre et ses grands subordonnés, rencontrés encore cette semaine, que les ouvrier(e)s sont au service des femmes et des hommes en uniforme dont le régime de retraite a été qualifié de 'régalien'. Celui des ouvriers doit être placé dans les mêmes conditions. Par ailleurs, l'UNSA-Défense porte son attention sur le dispositif 'Travaux insalubres' qui permet à 40% des ouvriers un départ anticipé de 5 ans à la retraite. Les éléments recueillis par l'UNSA montrent que 1000 ouvriers seraient impactés par une durée insuffisante d'exposition en 2025... Un nombre pas insurmontable pour l'UNSA afin de maintenir ce dispositif. L'UNSA ne lâche rien pour obtenir des garanties pour les ouvriers.

L'UNSA TOUJOURS MOBILISEE POUR OBTENIR D'AUTRES AMELIORATIONS

1 EQUILIBRE 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 PENEIBILITE FIN DE CARRIERE

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 d'exposition. Enfin, le dispositif de carrière progressive doit être ouvert, en 2022, aux agents de la Fonction publique et aux salarié(e)s du privé dès 59 ans, sans perte des droits à pension.

3 SOLIDARITE

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.



UNSA Défense
78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS
01 42 22 37 02

federation@unsa-defense.org

@UnsaDefense

portail-unsa.intradef.gouv.fr

www.facebook.com/UNSADefense

www.unsa-defense.org

Unsa defense diffusion