



Ancien et nouveau systèmes...quelles différences ?

Aujourd'hui ?

42 systèmes de retraites différents. Les carrières n'étant plus linéaires, la retraite se calcule sur la base de plusieurs régimes avec des règles de calcul différentes, souvent au détriment des salariés. Par ailleurs, les éléments de solidarité (droits familiaux par exemple) peuvent être très différents d'un régime à l'autre.

Le système de retraite est quasiment à l'équilibre et n'est donc pas en danger financièrement contrairement à ce que certains peuvent affirmer.

Ce que revendique l'UNSA : Bien que le système actuel ne soit pas exempt de tout reproche, l'UNSA n'était pas demandeur d'une réforme de tout le système. Il est vrai cependant que ces 42 systèmes différents peuvent se traduire par de l'injustice, notamment pour les assurés poly-pensionnés. Il faut que notre système prenne en compte ces nouveaux déroulements de carrière ainsi que les nouvelles formes d'emploi. Pour cela, il faut que le système de retraite soit lisible, équitable, juste et qu'il ne soit pas réformé tous les 5 ans.

L'UNSA a exigé et obtenu que parallèlement aux discussions sur la loi, s'ouvrent des négociations sur la transition des régimes actuels vers le nouveau système ainsi que des discussions sur les secteurs les plus impactés par les modifications

Et maintenant ?

Objectif affiché : **Un seul régime universel qui remplacerait les 42 régimes actuels, mais en restant sur un système par répartition.**

Chaque euro cotisé pendant les périodes d'activité donnerait les mêmes droits quel que soit le métier ou le statut (public ou privé). Les points seraient cumulés et ensuite transformés en pension au moment du départ à la retraite. Des points seraient également acquis lors des périodes d'interruption subies (chômage, maladie, maternité ou lorsqu'on se retrouve en situation de proche aidant).

Ce que revendique l'UNSA : la valeur du point ne peut pas baisser et ne doit pas être le fruit d'une décision gouvernementale mais au contraire faire l'objet d'un véritable dialogue social. Le rendement du point doit être réévalué (par rapport aux préconisations du rapport Delevoye) afin de pouvoir assurer un taux de remplacement comparable à ceux observés aujourd'hui. Les droits acquis par les salariés qui sont les plus avancés dans leur carrière doivent être conservés.