



Analyse sur le projet de loi instituant un système universel de retraite

Premiers constats : l'UNSA a considérablement fait progresser le projet initial du gouvernement au cours de la concertation (premières générations concernées, préservation des carrières longues, minimum de pension....) mais il reste à négocier de nombreuses améliorations comme par exemple la prise en compte de la pénibilité. Le travail est donc loin d'être terminé.

Le projet de loi comporte 64 articles organisés en 5 titres :

- Le premier détaille l'architecture juridique du système universel et précise les principaux paramètres en matière de cotisations, d'acquisitions et de calcul de droits.
- Le second titre porte sur les conditions de départ à la retraite, notamment pour faciliter les transitions entre l'activité et la retraite et harmoniser les dispositifs de départs anticipés,
- Le troisième définit les dispositifs de solidarité du système universel, notamment la retraite minimale, la prise en compte des interruptions d'activités, les droits familiaux et la réversion.
- Le quatrième titre détaille l'architecture organisationnelle du système ainsi que son pilotage et son architecture financière.
- Le cinquième titre prévoit les modalités d'entrée en vigueur et de transition vers le nouveau système ainsi que des habilitations d'ordre général et la ratification de certaines ordonnances.

TITRE I - LES PRINCIPES DU SYSTÈME UNIVERSEL DE RETRAITE

- un système de retraite **par répartition**,
- il se substituera à tous les régimes de base et complémentaires,
- il comprendra des mécanismes de solidarité,
- il fonctionnera **en points, la valeur du point ne pourra pas baisser**,
- un euro cotisé ouvrira les mêmes droits.

➤ **Génération concernées (article 2) :**

- A partir du 1^{er} janvier 2022 pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 2004,
- A partir du 1^{er} janvier 2025 pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1975.

L'UNSA avait demandé des transitions longues. C'est une revendication de l'UNSA qui a été actée.

➤ **Valeurs d'acquisition et de service du point (Article 9) :**

La valeur d'acquisition du point permet de déterminer le nombre de points acquis en con-trepartie des cotisations versées.

La valeur de service du point permet de déterminer le montant de la retraite en fonction du nombre de points acquis.

Ces valeurs seront revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année. Elles suivront à compter du 1^{er} janvier 2045, l'évolution annuelle du revenu moyen par tête. A titre transitoire, des modalités de montée en charge seront prévues pour lisser le passage d'une indexation fondée sur l'inflation à une indexation fondée sur les revenus.

Les valeurs d'acquisition et de service du point applicable au titre de l'année 2022 seront fixées avant le 30 juin 2021 par une délibération du Conseil d'Administration de la Caisse Nationale de Retraite Universelle.

Pour l'UNSA, l'inscription d'une règle d'empêchant la valeur du point de baisser est une garantie indispensable. L'indexation des points acquis sur le revenu annuel moyen par tête et non plus sur l'inflation est une vieille revendication de notre union.

➤ **Age d'équilibre (article 10) :**

Le système universel instaure un âge d'équilibre autour duquel s'articulera un bonus/malus.

L'âge d'équilibre sera fixé avant le 30 juin 2021 par une délibération du CA de la CNRU en référence à l'âge moyen de départ à la retraite des salariés du régime général.

Le bonus/malus à l'entrée en application du système universel sera fixé par décret à 5% par an identique, aux taux actuels de surcote et décote.

Pour l'UNSA, l'âge minimal d'ouverture des droits en retraite, 62 ans doit être modulé en fonction des durées de carrière (cf. dispositif carrière longue) ou de la pénibilité des métiers.

L'âge moyen de liquidation de sa retraite est à 63 ans et 7 mois.

Aujourd'hui, l'âge du taux plein se situe entre 62 et 67 ans. Il dépend de la durée de cotisation individuelle.

Ainsi, la mise en place d'un âge d'équilibre par exemple à 64 ans permettrait aux salariés ayant commencé à travailler à 23 ans et qui aurait 43 ans de cotisations de bénéficier de deux ans de bonus...alors que dans le système actuel il serait obligé d'attendre 66 ans pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Pour mémoire, aujourd'hui l'âge moyen de la première validation d'un trimestre pour la génération 1978 se situe autour de

20 ans pour les non diplômés et les peu qualifiés (CAP-BEP) et de l'ordre de 21,5 ans pour les diplômés du supérieur. Cela signifie qu'en moyenne, ces assurés ne pourront partir en retraite à taux plein (43 ans de cotisations) dans le système actuel qu'entre 63 et 64,5 ans

Le texte prévoit que la modification de l'âge d'équilibre suive l'évolution de l'espérance de vie.

L'UNSA demande que toute évolution de l'âge d'équilibre soit décidée par les partenaires sociaux.

➤ Revalorisation des pensions (article 11) :

Les pensions seront indexées sur l'inflation hors tabac. La CA de la CNRU pourra toutefois prévoir un autre taux de revalorisation respectant la trajectoire financière du système. Les pensions ne pourront pas baisser.

La revalorisation sera effective le 1er janvier de chaque année.

Cette proposition reprend pour partie le mandat de l'UNSA : « la revalorisation des pensions doit être indexée sur les salaires afin d'éviter un décrochage entre les salaires et les pensions. En aucun cas la revalorisation annuelle des pensions ne doit être inférieure à l'inflation ».

➤ Taux de cotisations (articles 13, 14, 15, 16,17, 18) :

Le Service Universel de Retraite sera financé par des cotisations assises sur les revenus d'activité jusqu'à 3 Plafond Annuel de la Sécurité Sociale soit 120 000 euros par an.

Le niveau total de la cotisation comprendra une partie créatrice de droits (90 %) et une partie non créatrice de droits, cotisation dite dé plafonnée (10 %).

Le niveau de cotisation est fixé à 28,12 %

jusqu'à 3 PASS et au-delà de 3 PASS, seule la cotisation dé plafonnée de 2,81 % sera prélevée.

Une transition progressive des assiettes et des taux des régimes de base et des complémentaires sera fixée par ordonnance (10, 15 ou 20 ans pour les cas les plus importants). Ceci concerne les fonctionnaires, les contractuels de droit public, les artistes-auteurs, exploitants agricoles, certaines professions libérales...

Pour les revenus supérieurs aux 3 PASS, une ordonnance prévoira les évolutions dans le respect des situations acquises.

Certains dispositifs d'exonération seront maintenus (mannequins, artistes, auteurs, médecins, journalistes).

Les primes des agents de la fonction publique seront soumises à cotisations sociales; une ordonnance définira les modalités de convergence sur 15 ans maximum vers le système ciblé, avec les conditions de prise en charge par l'employeur de l'écart de cotisation salariale durant cette période de transition.

L'UNSA proposera dans le cadre de la conférence des financeurs, d'augmenter la cotisation dé plafonnée des salariés au-delà de 3 PASS.

➤ Travailleurs indépendants (articles 20,21, 22) :

- Adaptation de l'assujettissement à cotisations des travailleurs indépendants,
- Une cotisation minimale harmonisée sera applicable et pourra -pour option de l'assuré- être portée à un niveau supérieur.
- L'assiette des cotisations et contributions de tous les travailleurs indépendants neutralisera, pour les artisans et commerçants et une partie des professions libérales, les effets de hausse des cotisations et des droits à l'assurance retraite.

TITRE II - ÉQUITÉ ET LIBERTÉ DANS LE CHOIX DE DÉPART À LA RETRAITE

➤ **Âges et modalités de départ à la retraite (article 23) :**

- L'âge minimal d'ouverture des droits (AOD) reste fixé à 62 ans.

➤ **Assouplissement des transitions entre l'activité et la retraite (Articles 24 à 26) :**

1. La retraite progressive est étendue aux salariés en forfait-jours et aux professions libérales. La condition d'âge est désormais fixée à 62 ans, les employeurs privés ne pourront plus refuser le passage à temps partiel à leurs salariés sauf si c'est incompatible avec l'activité économique de l'entreprise,
2. Une fois l'âge d'équilibre atteint, toute nouvelle activité créera de nouveaux droits à la retraite, même si une première retraite a déjà été liquidée, et ce dès 2022. Aucun point supplémentaire ne pourra être acquis après la deuxième liquidation de retraite,
3. Des dispositions spécifiques seront maintenues pour les militaires et les exploitants agricoles.

L'UNSA demande l'ouverture de la retraite progressive aux agents de la fonction publique ainsi qu'au salarié du privé des 59 ans et dès 2022. Pour l'UNSA l'amélioration de l'accès à la retraite progressive ne doit pas pour autant se traduire par une perte de droits à la re-traité, à ce titre l'UNSA demande que les cotisations vieillesse restent basées sur la ré-munération à temps plein afin de garantir une pension à 100% lors de la liquidation totale de la pension.

➤ **Dispositif carrière longue (article 28) :**

- Pour les assurés à carrière longue, il reste

à 60 ans (article 28). Pour bénéficier de ce dispositif il faudra justifier d'une durée d'assurance, fixée par décret, accompli avant l'âge de 20 ans. L'âge d'équilibre pour les assurés en carrière longue sera abaissé de deux ans.

L'UNSA demande que l'âge de départ pour carrière longue reste à 60 ans sans malus.

➤ **Inaptitude et régime d'invalidité dans la fonction publique (articles 30 et 31) :**

Les assurés inaptes ou en incapacité de travailler partiront en retraite à l'âge légal. Le gouvernement sera habilité à procéder par ordonnance dans un délai de 12 mois, toute mesure visant à créer de nouveaux dispositifs statutaires d'invalidité d'origine professionnelle et non professionnelle nécessaires pour couvrir les fonctionnaires et les militaires conduisant à l'acquisition des points retraites au titre de ces périodes

L'UNSA sera vigilante et demande que dans la cadre de l'écriture de cette ordonnance l'UNSA fonction publique soit entendue.

➤ **Prise en compte de la pénibilité (articles 32 et 33) :**

Les assurés en incapacité permanente pourront continuer à partir deux ans avant l'âge légal, Le système universel étend le dispositif à l'ensemble des assurés y compris les travailleurs indépendants, assurés des régimes spéciaux, fonctionnaires.

Le C2P - Compte Professionnel de Prévention (article 33) est étendu à l'ensemble des assurés, dont les fonctionnaires et salariés des régimes spéciaux en remplacement des dispositifs de départs anticipés. Le plafonne-

ment à 100 points sera supprimé. Le dispositif continuera de permettre un départ en retraite plus tôt à compter de 60 ans en fonction du nombre de points acquis. L'exposé des motifs indique que les seuils seront modifiés par décret.

Pour l'UNSA, la prise en compte de la pénibilité au moment du passage à la retraite doit être améliorée. Ainsi, il est important de réintégrer les critères du précédent dispositif (compte personnel de prévention de la pénibilité créé en 2016) disparu en 2017 : manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, exposition aux agents chimiques. L'UNSA propose la création d'un nouveau critère pour prendre en compte des risques psychosociaux.

➤ **Les départs anticipés liés à certaines fonctions régaliennes (article 36 et 37) :**

1. Un dispositif **spécifique sera maintenu pour certaines professions régaliennes** et pour les militaires au titre de la dangerosité,
2. **Les conditions de départ actuelles seront maintenues** avec création d'une sur-cotisation patronale en substitution de la bonification du 5^{ème}, financées par les employeurs,
3. **Les militaires conserveront un droit à retraite à jouissance immédiate**, cumule avec une activité professionnelle.

Actuellement, pour certains métiers la condition de durée en service exigée pour pouvoir prétendre à un départ anticipé est de 27 ans, pour d'autres 17 ans. L'UNSA demande dans le cadre de la réforme que cette durée soit harmonisée à 17 ans.

➤ **Catégorie active, régimes spéciaux, transitions (articles 38 et 39) :**

Le gouvernement est habilité à déterminer par ordonnance les règles de transition en matière d'âge d'ouverture des droits à la retraite, d'âge d'équilibre et de limite d'âge applicables aux fonctionnaires dont l'emploi était classé dans la catégorie active avant l'entrée en vigueur du système universel. Cette ordonnance déterminera les modalités d'harmonisation progressive des règles pour les agents qui continueront de pouvoir bénéficier d'un départ dérogatoire comme pour ceux qui n'en bénéficieront plus en conservant leurs acquis jusqu'en 2025 (durée d'anticipation proportionnelle à celle passée en catégorie active). Pour les régimes spécifiques, le gouvernement est également habilité, dans les mêmes conditions, à légiférer par ordonnance.

L'UNSA demande qu'une négociation soit ouverte sur ces sujets et rappelle qu'elle de-mande que le contrat social de ces salariés soit respecté.

L'UNSA demande l'application « d'une clause du grand-père », à savoir que la réforme ne s'applique qu'au nouveaux entrants, pour les métiers insalubres dont les égoutiers et pour les ouvriers de l'Etat. Elle demande un dispositif particulier pour les agents hospitaliers.

TITRE III - UN SYSTÈME DE RETRAITE À LA SOLIDARITÉ RENFORCÉE

➤ **Minimum de pension (articles 40 et 41) :**

Ces deux articles prévoient de porter la retraite à un minimum pour les assurés ayant travaillé longtemps avec des revenus modestes. Ce minimum est attribué sous forme de points supplémentaires.

Pour bénéficier de ce minimum de pension, il faudra avoir atteint l'âge d'équilibre et justifier d'une durée minimale ayant donné lieu à cotisation (516 mois soit 43 ans pour la génération 1975).

Le minimum de pension sera porté à 1000 euros nets pour les assurés ayant une carrière complète dès 2022. Il atteindra 85% du SMIC en 2025.

L'UNSA demande que cette mesure soit étendue aux carrières à temps partiel. Par ailleurs, nous exigeons qu'une trajectoire portant ce minimum à 100 % du SMIC soit construite.

➤ **Prise en compte des interruptions de carrière (articles 42 et 43) :**

Des points seront attribués pour le chômage indemnisé (sur la base de la prestation chômage versée) la maladie, la maternité ou l'invalidité, les stages de formation professionnelle (sur la base de la rémunération).

Les aidants se verront aussi attribuer des points.

L'UNSA demande que le chômage non indemnisé soit pris en compte. La prise en compte des aidants va dans le bon sens.

➤ **Droits familiaux (articles 44 et 45) :**

Des points sont attribués lors du calcul de la retraite au bénéfice de l'un ou de l'autre des deux parents pour chaque enfant né, adopté,

élevé afin de prendre en compte l'incidence sur leur vie professionnelle.

Les parents peuvent choisir de se partager la majoration d'un commun accord dans un délai fixé par décret à compter du 4^{ème} anniversaire de la naissance ou de l'adoption de l'enfant. En cas de désaccord, les points seront attribués au parent qui justifie avoir assumé le plus longtemps l'éducation de l'enfant. A défaut les points seront partagés.

En l'absence de choix exprimé, les points seront attribués à la mère. La décision des parents ou l'attribution des points ne peut être modifiée sauf en cas de décès de l'un des parents avant la majorité de l'enfant. Dans ce cas, les points seront attribués au parent survivant qui a effectivement élevé l'enfant.

L'exposé des motifs indique une revalorisation de 5% par enfant ainsi qu'une majoration de 1% à chaque parent d'au moins trois enfants.

Afin de compenser les périodes au cours de laquelle un assuré a interrompu ou réduit son activité professionnelle pour élever un ou plusieurs enfants au cours de leurs premières années de vie, donneront lieu à des points (période de perception de l'allocation de base de prestation d'accueil du jeune enfant, prestation partagée d'éducation de l'enfant, perception du complément familial). L'exposé des motifs indique que des points seront octroyés à hauteur de 60% du SMIC temps complet.

L'attribution d'une bonification dès le premier enfant est une revendication de l'UNSA. L'UNSA revendique la mise en place d'un forfait en lieu et place d'une revalorisation en pourcentage. Le choix du bénéficiaire est définitif. Pour l'UNSA, il est indispensable que dans le cadre d'un divorce le juge des affaires familiales puisse, si nécessaire redistribuer les bonifications.

➤ Droits conjugaux (article 46) :

Harmonisation des pensions de réversion. Pourront prétendre à une retraite de réversion, les conjoints survivants d'assurés décédés ou disparus depuis plus d'un an à condition :

- D'être âgé d'au moins 55 ans.
- Et d'avoir été marié avec l'assuré décédé - ou disparu au moins deux ans avant le décès. Aucune durée de mariage n'est imposée si au moins un enfant est issu de ce mariage.
- Qui ne sont pas remariés postérieurement au décès ou à la disparition.

Le remariage du conjoint survivant annule la pension de réversion. Les conjoints divorcés avant le 1^{er} janvier 2025 ne sont pas concernés.

Le montant de la pension de réversion sera égal à 70% des revenus du couple comme l'indique l'exposé des motifs.

Ce nouveau dispositif s'appliquera à partir du 1^{er} janvier 2022 pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 2004 et à partir du 1^{er} janvier 2025 pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1975.

L'UNSA se félicite d'avoir obtenu l'avancement de l'âge pour pouvoir bénéficier d'une pension de réversion de 62 ans à 55 ans et qu'aucune condition de ressource ne soit nécessaire. Afin de garantir le niveau de vie du conjoint survivant avant 55 ans, l'UNSA demande que l'assurance prévoyance, en partie financée par l'employeur, soit étendue à l'ensemble des salariés du public comme du privé, et que l'allocation veuvage soit revue tant sur son montant que sur les conditions d'accès.

Pour info : Les droits des conjoints divorcés après 2025 seront précisés à l'issue d'une mission confiée à Bertrand Fragonard et Anne-Marie Leroyer.

➤ Retraite et jeune génération (articles 47 et 48) :

Des points seront attribués durant les périodes d'apprentissage, de service civique et pour les personnes inscrites en tant que sportif de haut niveau sous réserve de remplir des conditions d'âge et de ressource. Le nombre de points attribués pour ces périodes permettra aux assurés concernés d'atteindre un nombre minimal de points qui sera fixé par décret.

Un dispositif de rachats de point est prévu au titre des périodes d'études supérieures ou de périodes de stage en entreprise ayant donné lieu à une gratification.

TITRE IV - UNE ORGANISATION ET UNE GOUVERNANCE UNIFIÉE POUR RESPONSABILISER LES ACTEURS DE LA RETRAITE

➤ **Création de la Caisse nationale de retraite universelle CNRU (articles 49 et 50) :**

La CNRU est créé à compter du 1^{er} décembre 2020.

Ses missions :

- Assurer la gestion du Service Universel de Retraite (SUR),
- Assurer les droits à l'information et au conseil des assurés,
- Assurer la mise en œuvre de l'action sociale,
- Traiter les données issues du SUR...

Un Conseil d'Administration paritaire administrera la caisse. Les représentants seront désignés par les organisations syndicales ayant obtenu une audience combinée supérieure à 5% du privé et public. Au niveau employeur, siègeront les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ; les employeurs représentés au conseil Commun de la fonction publique et l'organisation syndicale représentant les professions libérales la plus représentée au sein de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Professions Libérales. .

Le nombre de membres du CA et la répartition entre les organisations ainsi que les conditions d'élection du Président seront fixés par voie réglementaire.

L'article 50 prévoit les modalités à mettre en œuvre pour préparer l'entrée en vigueur du SUR qui sera piloté par la CNRU.

La CNRU devra suivre les évolutions finan-

cières et les paramètres des régimes de bases et complémentaires obligatoires et les budgets. Elle devra aussi définir par exemple les modalités de fusion CNAV Agirc-Arrco. Elle pilotera l'équilibre financier des régimes de base (CNAV, MSA, CNAVPL, CNRACL) à compter de 2022 puis, après 2025, de l'ensemble des régimes.

Le Directeur Général de la CNRU devra au plus tard le 30 juin 2021 proposer un schéma de transformation qui devra être approuvé par le ministre chargé de la sécurité sociale après avis du comité de surveillance.

La composition de ce comité sera fixée par arrêté ministériel.

L'article 49 instaure une Caisse Nationale de Retraite Universelle qui sera gérée paritairement. C'était une exigence forte de l'UNSA.

De plus, cet article répond à une revendication de l'UNSA sur la représentativité public-privé. La création de ce nouveau seuil de représentativité est une avancée importante. L'UNSA demande que cette règle soit appliquée à présent à la CNAM et à la CNAF, caisses qui couvrent les salariés du privé et du public.

➤ **Modalités d'intégration du service des retraites de l'Etat (article 53) :**

Par voie d'ordonnance prise dans les douze mois suivant le vote de loi, le gouvernement prendra toutes les mesures afin de créer une personne morale de droit public chargée de reprendre dès 2021 les missions confiées actuellement au Compte d'Affectation Spéciale pension.

➤ **Pilotage financier du système (article 55) :**

Dans le cadre de projection sur 40 ans réalisée par un comité d'experts indépendants prévoyant l'équilibre du SUR, le CA devra apprécier sur 5 ans le solde du régime et proposer les évolutions nécessaires en vue d'assurer l'équilibre. La CNRU pourra proposer des évolutions de l'âge de départ en retraite, l'ajustement du coefficient de revalorisation annuelle des pensions, l'évolution du coefficient d'ajustement et l'âge d'équilibre, les taux d'acquisition et de service du point, les taux de cotisation, l'évolution du minimum de retraite, les droits familiaux...

Le CA devra s'exprimer sur les éventuels ajustements avant le 30 juin, cette délibération devra respecter les garanties suivantes :

- le coefficient de revalorisation des pensions ne pourra être inférieur à 1,
- l'évolution de l'âge d'équilibre devra être fonction de l'espérance de vie,
- le taux de revalorisation des valeurs d'acquisition et de service du point devront être supérieur à 0 et pas inférieur à l'évolution annuelle des prix hors tabac constatée pour l'année précédente.

En l'absence de délibération avant le 30 juin, la décision d'ajustement sera prise par décret après avis du comité d'expertise indépendant.

La valeur du point ainsi que les pensions ne pourront pas baisser. C'était une revendication forte de l'UNSA. Cet article permet à la gouvernance d'agir en cas de solde négatif sur l'ensemble des leviers à sa disposition. Cela va donc dans le bon sens.

➤ **Création d'un comité d'experts indépendants (article 56) :**

A compter de janvier 2021, un comité d'experts sera mis en place. Il remplacera le comité de suivi des retraites. Ses missions seront notamment d'analyser le SUR à court et moyen terme, d'apprécier les conditions requises pour assurer la viabilité du système, de me-

ner une réflexion sur le financement du SUR et son évolution, de suivre la mise en œuvre du SUR et l'évolution des niveaux de vie des actifs et des retraités, de suivre l'évolution des écarts et inégalités de retraite des femmes et des hommes et de les analyser. Il proposera toutes recommandations ou proposition de réforme.

Tous les 5 ans, le comité d'experts établira un rapport public relatif au pilotage du système avec des projections à 40 ans.

Sa composition :

- Un président nommé par le Président de la république,
- Deux magistrats de la Cour des comptes en activité,
- Un membre nommé par le Président de l'Assemblée nationale,
- Un membre nommé par le Président du Sénat,
- Un membre nommé par le président du CESE,
- Le Directeur Général de l'Insee.

Le Conseil d'Orientation des Retraites sera maintenu. Il aura pour mission de formuler toutes recommandations ou propositions en matière de retraite sur la base du rapport produit par le comité d'expertise. Il se mettra en place dès le 1er décembre 2020.

Pour l'UNSA, le Conseil d'Administration devrait être en capacité de nommer lui aussi des experts. Quant à la composition du COR, l'UNSA souhaite que les mêmes règles de représentativité retenue par la gouvernance de la CNRU s'appliquent.

➤ **Une intégration financière complète (articles 57 et 58) :**

La CNRU bénéficiera des recettes des cotisations, de versements du Fonds de Solidarité Vieillesse Universel (FSVU) et des produits financiers du fonds de réserve des retraites Universel(FRU).

La caisse assurera l'équilibre financier dès 2022 de la CNAV, CCMSA, CNAPL et de la CNRACL.

Un Fonds de solidarité vieillesse universelle FSVU sera créé en lieu et place du Fonds de Solidarité Vieillesse. Il aura pour mission de prendre en charge les dépenses du SUR. Il bénéficiera pour ce faire, des impôts et taxes affectés aux régimes actuels.

Le FSVU sera doté d'un conseil de surveillance dont la mission sera d'approuver les comptes et d'établir un rapport annuel. Il sera composé notamment de deux députés, de deux sénateurs et des représentants des assurés sociaux désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel et par les organisations habilitées à désigner des représentants au Conseil commun de la fonction publique...

➤ Création du fonds de réserves universel (FRU) (article 59) :

Il reprendra à compter du 1^{er} janvier 2022 l'ensemble des biens et des droits du fonds de réserve des retraites. Les réserves du FRU

seront constituées notamment des résultats excédentaires des opérations d'assurance vieillesse dans le cadre du SUR, des résultats excédentaires du FSVU...

Le FRU est constitué d'un conseil de surveillance et d'un directoire. Le conseil de surveillance sera composé notamment de deux députés de deux sénateurs et des représentants des assurés sociaux désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel et par les organisations habilitées à désigner des représentants au Conseil commun de la fonction publique...

Le président du Conseil de surveillance sera nommé par décret.

Pour l'UNSA, la composition des conseils de surveillance du FSVU et du FRU devrait suivre les règles de représentativité adoptées pour le CA de la CNRU.

TITRE V - DISPOSITIONS FINALES

➤ **Conservation à 100% des droits acquis, périodes transitoires (articles 60, 61, 62) :**

Les assurés sociaux ayant débuté leur activité avant l'entrée du SRU, se verront conserver leurs droits acquis à 100%.

Une ordonnance sera prise dans les douze mois à compter de la publication de loi qui précisera la méthode qui sera employée.

Les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1975 ne sont pas concernés.

La conservation des droits acquis est une revendication de l'UNSA. La loi l'acte. En ce qui concerne la méthode de calcul, l'UNSA demande que la clause dite « à l'Italienne » soit retenue pour l'ensemble de la population. C'est la solution la plus avantageuse pour les salariés (car elle prend en compte les 6 derniers mois pour les fonctionnaires et les 25 meilleures années pour les salariés du privé).

➤ **Dispositions diverses (articles 63) :**

Le gouvernement prendra par ordonnance dans un délai de 18 mois à compter de l'adoption de loi, des mesures :

- Spécifiques en matière de cotisation sociale applicable en Guadeloupe, Martinique, Guyane, Saint Martin, Saint Barthélemy,
- Tendant à assurer à Mayotte l'application du SUR avec des adaptations tenant compte des caractéristiques de ce département,
- Tenant compte des caractéristiques et des contraintes particulières à Saint Pierre et Miquelon et Wallis et Futuna...

Un rapport IGAS/IGA est en cours afin de prendre en compte les spécificités de ces territoires. L'UNSA a demandé à être auditionné. Nous porterons les revendications des assurés sociaux de ces collectivités avec notamment des revendications sur la prise en compte dans le calcul de la pension des compléments de rémunération.

