RÉSUMÉ

RETRAITES

PRINCIPES COMMUNS D'HARMONISATION

• Progressivité de la réforme :

Quelle que soit la date de départ en retraite, les agents se verront appliquer les règles en vigueur l'année où ils étaient susceptibles de liquider leur pension.

• Harmonisation de la durée de cotisation.

Comme pour la Fonction publique, la durée de cotisation pour obtenir une retraite complète sera progressivement portée de 37,5 ans à 40 ans, à raison de deux trimestres par an, ce qui permettra d'atteindre les 40 ans de cotisation en 2012. La durée de cotisation évoluera ensuite comme dans la Fonction publique.

• Liberté du choix de l'âge de départ à la retraite.

Pour garantir cette liberté, les conditions et les âges d'ouverture des droits seront maintenus.
En parallèle, pour permettre aux agents qui le souhaitent de travailler plus longtemps, les clauses autorisant la mise à la retraite d'office par les employeurs à un âge précoce, seront supprimées.

• Il est introduit une écôte et une surcôte.

Les salariés qui partiront en retraite avant de réunir les conditions d'une pension à taux plein verront leur pension amputée tandis que ceux qui partiront plus tard, verront une augmentation de leur pension.

PENSIONS

• Indexation des pensions :

Elle se fait sur les prix et non sur le salaire.

• La référence :

Elle sera le salaire des six derniers mois d'activité, sauf pour les régimes qui ont d'ores et déjà prévu des périodes de référence plus longues.

• Bonifications :

Les dispositions en vigueur seront maintenues pour les agents des régimes spéciaux recrutés avant le 31 décembre 2008. Pour les agents recrutés ensuite, les bonifications seront modifiées : la spécificité des métiers devra être prise en compte

selon d'autres modalités qu'une réduction du nombre d'annuités de cotisations, définies par la négociation.

THEMES « NÉGOCIABLES »

Le document d'orientation liste les thèmes relevant de la négociation de branche ou d'entreprise.

• Prise en compte de la spécificité des métiers :

A travers, par exemple, l'aménagement des conditions de travail, les éléments de rémunération, la gestion des parcours professionnels et des deuxièmes parties de carrière.

• Emploi des seniors :

Il est possible d'adapter la gestion des ressources humaines à l'allongement de la vie professionnelle : formation, amélioration des conditions de travail, adaptation des postes, bilans professionnels, aide à l'orientation et évolution des salaires pour les fins de carrière.

• Complément de retraite :

Les éléments de rémunération n'entrant pas aujourd'hui dans le calcul de la retraite pourront être pris en compte sur le modèle du régime additionnel de retraite de la Fonction publique ou par un dispositif d'épargne retraite.

• Réduction des durées minimales de service exigées pour bénéficier du régime spécial.

• Ouverture d'une possibilité de rachat d'années d'études ou d'années de cotisations incomplètes.

• Avantages familiaux et conjugaux :

L'objectif est de respecter le principe d'égalité hommes-femmes et d'harmoniser ces avantages avec les règles de la Fonction publique (bonifications pour enfants, liquidation précoce de la retraite, etc.).

• Prise en compte du handicap et de l'invalidité : Les dispositions légales abaissant l'âge d'ouverture des droits à retraite pour les salariés handicapés seront étendues aux régimes spéciaux, et le régime des pensions d'invalidité pourra être rénové. Selon le document d'orientation, cette liste « n'est pas exhaustive. Les entreprises et branches qui le souhaitent pourront ajouter d'autres thèmes à la négociation. Lorsqu'un accord aura été trouvé sur des thèmes relevant du domaine réglementaire, il appartiendra au gouvernement de le traduire dans les textes correspondants ».