

25 février 2020

Comprendre les enjeux de la réforme des retraites

Pour vous informer au mieux concernant la réforme en cours de discussion, l'UNSA met à votre disposition des articles sous forme de FAQ (Foire Aux Questions).

La clause à l'italienne, qu'est-ce que c'est ?

L'UNSA a revendiqué qu'une version française de la clause dite « à l'italienne » s'applique pour l'ensemble des salariés et des agents publics qui seront « à cheval » sur les deux systèmes. Cela concerne les personnes nées entre le 1er janvier 1975 et le 31 décembre 2003.

Afin de préserver les droits acquis dans le système actuel, la conversion de ces droits aura lieu au moment de la liquidation de la retraite, en tenant compte des règles en vigueur avant le 1er janvier 2025.

Ce calcul sera donc fait vers 2037, bien au-delà de l'entrée en vigueur du nouveau système, en tenant compte :

- de l'indice détenu pendant les 6 derniers mois de la fin de la carrière du fonctionnaire.
- des 25 meilleures années de toute la carrière (avant et après 2025) pour tous ceux, notamment les contractuels, qui bénéficient d'une retraite du régime général actuel.

Dans les 2 cas, une part du montant de la pension obtenu sera rapportée au nombre d'années travaillées dans le système actuel. Ce montant de retraite s'additionnera à celui calculé dans le système universel, pour le versement d'une pension unique.

Ce mode de calcul permettra ainsi de sanctuariser 100% des droits acquis avant le 1er janvier 2025.

Ainsi, après avoir obtenu un report de l'application du nouveau système (à partir de la génération 1975), ainsi que le maintien à 100% des droits acquis dans le système actuel, l'UNSA vient d'obtenir cette clause dite « à l'italienne ». Sans elle, les principales victimes de la réforme auraient été les jeunes salariés du privé et les

fonctionnaires.

Au lieu de cela, en avançant la solution la plus favorable, applicable aux salariés du privé comme du public, l'UNSA leur assure une pension future la plus élevée possible.

Déserts médicaux, le nouveau Ministre doit prendre des mesures !

L'UNSA ne cesse de le dire : pour répondre aux problèmes d'accès aux soins le gouvernement doit prendre des mesures plus contraignantes. Et il y a URGENCE !

Selon la Drees, entre 2015 et 2018 l'accès à un médecin généraliste a baissé en moyenne de 3,3% sur l'ensemble du territoire. Cette dégradation est le fruit d'une diminution de l'offre de soins (départ en retraite des médecins) et d'une progression de la démographie.

Si une très grande partie du territoire est concernée par la dégradation de l'accès à un médecin généraliste, certains territoires sont particulièrement touchés. Il s'agit de la Guyane, de la Martinique et de la Guadeloupe (même si pour ces 2 départements on note une légère mais insuffisante amélioration) et du Centre Val-de-Loire et de l'Île-de-France.

Au total, ce sont quelques 3,8 millions d'assurés qui sont touchés par les difficultés d'accès à un médecin généraliste (contre 2,5 millions en 2015).

Pour l'UNSA, les chiffres publiés par la Drees ce mois-ci* démontrent bien que la vitesse à laquelle progressent les effets combinés de la baisse du nombre de médecins et de l'augmentation de la démographie, ne peuvent être enrayerés par les seules mesures de court terme du plan « ma santé 2022 » (création des assistants médicaux, fin du numérus clausus pour les études de médecine, etc.).

Pour l'UNSA, au vu des données publiées par le Ministère lui-même, il y a donc urgence à agir.

La trop faible efficacité des mesures d'incitation à l'installation des professionnels de santé dans les zones sous-dotées en matière d'accès aux soins

doit pousser le gouvernement à changer de stratégie et vite.

Ainsi, notre organisation demande que des mesures plus contraignantes, comme par exemple l'obligation d'installation en zone sous dense pour une durée déterminée, soient mises en place afin de répondre aux besoins des populations en matière de santé. Pour l'UNSA, la médecine - en partie financée par l'Assurance Maladie - doit être au service des assurés et des patients, et donc en être au plus près.

*Etudes et Résultats n° 1144, Drees, Février 2020

Pour un réel salaire minimum en Europe sans régression

La Commission européenne d'Ursula Van der Leyen l'avait annoncé comme la promesse d'une Europe plus sociale, la première phase obligatoire de consultation des partenaires sociaux sur un salaire minimum en Europe est en cours. Business Europe, pour la représentation du patronat, et la Confédération Européenne des Syndicats (CES) disposent de 6 semaines pour entamer une première phase de réflexion.

Cette initiative annonce ne pas avoir pour effet d'harmoniser le niveau des salaires minimum dans l'ensemble de l'Union européenne, ni de fixer un mécanisme uniforme pour y arriver, ni d'établir le niveau de rémunération, ni de se substituer aux Etats membres et aux partenaires sociaux. Mais, elle s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux.

Il est de l'intérêt des états de se donner les moyens de fixer un salaire minimum, que ce soit par les conventions collectives ou par des dispositions légales, dans le respect des compétences nationales et des partenaires sociaux, à un niveau tel qu'il permette d'assurer un niveau de vie décent, de protéger les salariés à bas revenus, de contribuer à réduire la pauvreté, notamment la pauvreté au travail, de soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes, de favoriser la croissance globale, de répondre aux Objectifs de Développement Durable des Nations-Unies et de limiter le dumping social et les phénomènes de migrations économiques.

Force est de constater que la situation des travailleuses et des travailleurs à bas salaires s'est aggravée, que le risque de pauvreté au travail augmente et que les inégalités salariales se sont accrues, certaines nouvelles formes de travail pouvant accentuer ces tendances.

Les difficultés pour atteindre une véritable protection en ce domaine sont nombreuses.

Si le lien entre rémunération décente et couverture par convention collective est prouvé, le taux de couverture reste variable selon les pays de 98% à 45% excluant des travailleuses et des travailleurs de la protection d'un salaire minimum.

Il est avéré que plus l'écart entre le salaire minimum et le salaire médian est faible, plus le risque de pauvreté est important.

Certains groupes de travailleuses et de travailleurs spécifiques ne sont pas couverts par le salaire minimum légal quand il existe.

La participation des partenaires sociaux à la fixation ou la révision du salaire minimum légal est trop souvent insuffisante.

22 Etats membres ont un salaire minimal légal et 6 autres disposent de salaires déterminés par la négociation collective. Chez les uns, comme les autres, toucher à ce sujet suscite beaucoup d'inquiétudes quant à un alignement des salaires vers le bas, une baisse de compétitivité ou un affaiblissement des négociations collectives.

L'UNSA et la CES soutiennent cette initiative, à condition que la liberté des Etats et l'autonomie des partenaires sociaux soient effectivement respectées, que les systèmes existants qui fonctionnent bien soit préservés et que les instruments introduits ne soient pas un moyen d'appliquer une politique d'austérité, d'être un obstacle à la négociation collective et à l'augmentation des salaires minimums existants ou d'abaisser les niveaux de protection des Etats correctement couverts aujourd'hui.

Pour l'UNSA et la CES, il est notamment primordial :

- De viser une convergence des salaires à la hausse plutôt que de cibler surtout la lutte contre la pauvreté ;
- De définir ce qu'est un salaire minimum légal, en excluant par exemple certains éléments de calcul ou interdisant certaines retenues ou déductions qui en faussent le montant, le seuil de pauvreté étant une exigence de base mais loin d'être suffisante pour qualifier un salaire de décent ;
- De reconnaître, de valoriser et de rendre effectif et efficace un des outils qui permet d'améliorer les salaires et les conditions de travail, qu'est la négociation collective ;
- De promouvoir la ratification et d'assurer la bonne application des conventions de l'Organisation Internationale du Travail, de la Charte sociale européenne et de la convention européenne des droits de l'Homme