

3 scénarios pour le compte personnel d'activité proposés par France stratégie

Depuis 2012, le gouvernement a mis en place des droits

- à la formation (compte personnel de formation),
- l'assurance chômage (droits rechargeables),
- à la prise en compte de la pénibilité

qui suivent les salariés tout au long de leur carrière, y compris lorsqu'ils sont à la recherche d'un emploi.

Le CPA serait un nouvel outil pour sécuriser les parcours professionnels.

France stratégie propose 3 scénarios se complétant et allant du plus basique au plus complet. Ces différentes pistes comportent un axe central: un CPA universel, ouvert dès l'âge de 16 ans, fermé au décès.

1er scénario: Le CPA est orienté vers la formation et la capacité à évoluer professionnellement. L'objectif serait de mobiliser des droits pour accélérer à des formations favorisant l'insertion ainsi qu'à la VAE et de généraliser un accompagnement dans la levée des obstacles à l'emploi. Les droits à formation pourraient être complétés par d'autres droits acquis par le salarié dans son travail (CET, compte personnel d'activité, épargne salarial...).

2ème scénario: Le CPA vise à donner plus de maîtrise et de liberté dans l'usage des temps au cours de la vie grâce à une meilleure articulation des différents temps de vie et d'une reconnaissance d'activités diverses (soins aux proches, engagement syndical...)

3ème scénario : Le CPA est orienté vers l'accès aux droits et à la sécurisation des transitions, de façon à toujours renforcer les compétences mais aussi à sécuriser les personnes par la continuité des droits sociaux même lors de changements de situation.

Ainsi il s'agit de déterminer si le CPA doit réunir tous les droits acquis et cumulés par les personnes au titre de leur activité professionnelle ou seulement une série limitée de droits sociaux ?

Le rapport de France stratégie est désormais entre les mains du 1er ministre pour une mise en place au 1er janvier 2017.

R

COSOG

A

Dates limites de dépôt de vos demandes **2015**

P

20 / 11 / 2015

Prestations Enfance

Rentrée scolaire

Commande de CESU 2015

P

E

L

08 / 01 / 2016

Toutes les autres
prestations

Retraites complémentaires: Quels changements ?

Le patronat et trois syndicats sont parvenus à un accord le 16 octobre 2015 pour sauvegarder les régimes complémentaires. Salariés et retraités en première ligne.

La sixième séance de négociation aura été la bonne. Les organisations d'employeurs (Medef, GGPME, UPA) et trois syndicats (CFDT, CFTC, CFE-CGC) ont conclu le 16 octobre 2015 un accord sur l'avenir des retraites complémentaires du secteur privé: l'Arrco, qui couvre tous les salariés et l'Agirc, qui complète la retraite des cadres. L'accord est rejeté par la CGT et FO qui dénoncent le déséquilibre des efforts consentis entre les salariés, les retraités et les employeurs.

Le texte instaure, à partir de 2019 et de la génération 1957, un **"bonus-malus" pour les futurs retraités**. Un mécanisme destiné à les **inciter à travailler plus longtemps**, au-delà de l'âge et de la durée légale de cotisation. **Les retraités sont également mis à contribution** avec la prolongation jusqu'en 2019 de la sous-indexation des pensions d'un point de moins que l'inflation. L'accord doit être officiellement validé le 30 octobre 2015. Voici ses points principaux:

• Mesures applicables dès 2016:

- **Poursuite de la sous-indexation des retraites pendant trois ans.** À l'instar de ce qu'il se passe depuis 2013, les pensions seront revalorisées selon l'inflation moins 1 point. Une clause plancher prévoit que les retraites ne soient pas diminuées en cas de hausse des prix inférieure à 1 point. Ce qui équivaut à **un gel des pensions** en période de faible inflation.
- **Décalage de la revalorisation des retraites du 1^{er} avril au 1^{er} novembre.**
- **Augmentation du prix d'achat du point** Arrco et Agirc. Pour les actifs, pendant trois ans (de 2016 à 2019).
- Ouverture de négociations sur la définition de la fonction de cadre, en vue de la **fusion des deux régimes**.
- **Une nouvelle cotisation patronale** appliquée sur le salaire des cadres rapportera 120 millions d'euros par an.

• Mesures applicables à partir de 2019

- Mise en place, à partir de la génération née en **1957**, d'un **"coefficient de solidarité" de 10% pendant trois ans** pour les salariés partant à la retraite. **Les personnes exonérées de CSG en seront exemptés** (soit 30% des retraités).
Concrètement, une personne qui, à 62 ans, remplit toutes les conditions de durée de cotisation pour prendre sa retraite pourra le faire, mais elle subira un **"malus" 10% du montant de sa pension complémentaire pendant trois ans**, jusqu'à 65 ans. Le mécanisme joue aussi dans le cas d'un départ à taux plein à 63 ou 64 ans (avec un abattement jusqu'à 66 ans ou 67 ans). Le malus ne pourra pas être appliqué au-delà de 67 ans. Il en coûterait **40 à 50€** aux futurs retraités, soit 3% de la pension complète.
En revanche, le mécanisme est **annulé dès lors que le salarié prolonge son activité pendant un an**, après l'âge de son taux plein. Au-delà, **des bonus** sont prévus: +10% pendant **un an** pour un départ reporté de 8 trimestres, + 20% et + 30%, également pendant un an, en travaillant 12 ou 16 trimestres supplémentaires.
- **Augmentation du taux d'appel des cotisations**, ce qui rapportera 800 millions d'€ (dont 60% à la charge des employeurs).
- **Création d'un régime unifié** et mutualisation des réserves de l'Arrco (61,8 milliards d'€) et de l'Agirc (14,1 milliards d'euros).
- **Baisse des dépenses de gestion** pour environ 300 millions d'euros et baisse des dépenses