

sud **éducation**

le journal des syndicats et de la fédération **sud** éducation

numéro 80 - novembre 2019

DOSSIER SPÉCIAL

réforme des retraites



EN GRÈVE
DÈS LE 5 DÉCEMBRE



Fédération des syndicats
SUD éducation :
31 rue de la Grange aux Belles,
75010 Paris
Téléphone : 01 58 39 30 12
e-mail : fede@sudeducation.org

JOIGNEZ / REJOIGNEZ-NOUS

Prenez contact avec votre syndicat local
ou avec la fédération sur notre site :

www.sudeducation.org



Encart jeté en aléatoire
pour certains destinataires
Journal trimestriel réalisé par
la fédération des syndicats
SUD éducation

Numéro de CPPAP
0423 S 06443
délivré le 04/04/18
jusqu'au 30/04/23
Prix > 1,5 €
Abonnement > 10 €
Directrice de la publication :
A. Champeau
Imprimerie :
Rotographie, Montreuil
Dépôt légal en cours

Les retraites constituent un enjeu interprofessionnel qui concerne l'ensemble de la population. Il est donc nécessaire de construire une mobilisation qui dépasse les carcans catégoriels, bien qu'il faudra la construire dans les secteurs en partant des situations sectorielles. À ce titre, les personnels de l'Éducation nationale vont payer un lourd tribut si cette réforme passe.

La retraite touche à de nombreuses questions qui ont trait à notre projet de société. Notre intervention sur les retraites s'articulera avec :

- la lutte contre la précarité : les carrières hachées et les bas salaires touchant des retraites largement amputées ;

- la lutte contre le sexisme : les femmes ont de nombreuses discontinuités dans leur carrière à cause de la précarité et de l'inégalité, dont la charge de l'éducation, qui repose d'abord sur elles. Leurs salaires sont en général plus bas. Comme la pension sera calculée sur toute la carrière, elles subiront une baisse de pension par rapport à la situation actuelle (qui la calcule sur le salaire ou les meilleures années). À cela s'ajoute l'inquiétude sur les pensions de réversion alors que celles-ci permettent aujourd'hui de limiter l'écart de pension entre hommes et femmes ;

- la solidarité intergénérationnelle contre le projet de société individualiste et libéral du gouvernement.

Cette brochure a pour objet de présenter les aspects importants du système actuel de retraite et ce qu'annoncent Macron et son gouvernement sur la base du rapport Delevoye. Vous y trouverez non seulement ce qui fait la spécificité du régime de retraite de la fonction publique, mais aussi des informations détaillées sur les régimes complémentaires et la retraite des agent-e-s contractuel-le-s. Un chapitre détaille quels sont les leviers d'équilibre d'un système de retraite pour chaque système et les conséquences pour les salarié-e-s et pensionné-e-s. Un autre démonte les mensonges des capitalistes sur les systèmes de retraite par répartition afin de voir clair dans la propagande du gouvernement. Enfin, vous trouverez les revendications portées par SUD éducation et son Union syndicale Solidaires sur les retraites.

La CGT, la FSU, FO, Solidaires appellent d'ores et déjà à une journée de grève interprofessionnelle massive le 5 décembre pour les retraites. SUD éducation appelle les personnels à se mettre en grève le 5 décembre et à mettre en débat dans les assemblées générales sa reconduction, dans l'objectif de construire un vaste mouvement interprofessionnel.

Face au gouvernement au service du capital, seule une action collective forte nous permettra de reprendre en main notre avenir !



Le système de retraites actuel en France

Les régimes de base **4**

Le régime de la Fonction publique **4**

Le régime général **5**

Les régimes complémentaires obligatoires **6**

Les solidarités dans le système actuel **7**

Les leviers utilisés au fil des réformes depuis 30 ans pour assurer l'équilibre du système **8**

Le principe de la retraite à points : comment ça marche ?

Principe général **8**

Comment se fait l'équilibre dans un régime à points (annuel ou pluriannuel pour égaliser les recettes et les dépenses) ? **9**

Le projet gouvernemental / le rapport Delevoye

Un système universel? Juste et équitable? **10**

Les cotisations **10**

L'âge de départ **11**

Des incitations au cumul emploi/retraite et à la reprise d'un emploi pour les retraité-e-s **11**

Équilibres financiers: les principes du rapport Delevoye **12**

Quels enjeux pour les retraites ?

Les conséquences pour les salarié-e-s **13**

Les simulations **14**

Les motivations politiques **15**

Les critiques portées par Solidaires **15**

Nos revendications

LE SYSTÈME DE RETRAITES ACTUEL EN FRANCE

Le système français des retraites est basé sur des régimes de base obligatoires et des régimes complémentaires, obligatoires ou facultatifs.

Les régimes de base

Le régime général des salarié-e-s et le régime de la Fonction publique

Ce sont des systèmes par répartition. Les cotisations des actives et actifs paient annuellement les pensions des retraité-e-s, la question de l'emploi est donc déterminante pour l'avenir du système de retraites. Plus il y a de salaires sur lesquels sont prélevées les cotisations salariales et patronales, et plus les salaires sont élevés, plus il y a de recettes pour financer les retraites.

Ces régimes sont à prestation définie. Cela signifie que les règles de calcul du montant de la pension sont déterminées en amont du départ à la retraite. Le calcul de la pension relève de la loi. Le gouvernement doit trouver les ressources nécessaires au financement des retraites.

Le régime de la Fonction publique (fonctionnaires uniquement)

Actuellement, le taux plein de remplacement est de 75%, calculé sur le dernier traitement indiciaire brut détenu depuis au moins 6 mois (traitement de référence, si moins de 6 mois, on prend l'indice précédent). Le calcul ne tient compte ni des primes ni des indemnités. Pour le-la fonctionnaire qui travaille à temps partiel, le calcul s'effectue sur la base du traitement qu'il-elle percevrait s'il-elle travaillait à temps plein.

La pension de retraite brute est calculée de la manière suivante :

Traitement de référence brut \times taux de liquidation \times coefficient de minoration ou de majoration

Exemple pour une certifiée née en 1978, qui progresse à l'ancienneté (comme 70% des collègues avec le PPCR aujourd'hui), ayant commencé à travailler à 23 ans et qui compte

prendre sa retraite à 62 ans, avec 3 années travaillées à mi-temps.

- traitement indiciaire brut = celui de son dernier échelon, en théorie le 3^{ème} échelon de la hors-classe, donc indice 798, soit 3739 € brut
- nombre d'années prise en compte pour la liquidation : 36 à temps plein + 3 années à mi-temps = 36 + 1,5 = 37,5
- taux de liquidation = $37,5 / 43 \times 75\%$ (taux plein) = 0,654
- nombre d'années d'assurance = 62 - 23 = 39 années, donc il manque 4 années par rapport aux 43 années requises. Soit 16 trimestres manquants pour la décote = $16 \times 1,25 = 20\%$ de décote
- minoration = $1 - 20\%$ de décote = 80% = 0,8

**Pension = $3739 \times 0,654 \times 0,8$
= 1956 € bruts ■**

Répartition ou capitalisation ?

Dans un système de retraite par répartition, les cotisations versées par les actives et les actifs aujourd'hui servent directement à financer les pensions des retraité-e-s la même année.

Dans un système de retraite par capitalisation, les actives et actifs épargnent en vue de leur propre retraite dans un cadre individuel ou collectif. Ils et elles versent leurs cotisations dans un fonds, qui place les sommes au nom de chaque cotisant, et les lui restitue sous forme de rente (ou parfois de capital) au moment de partir à la retraite.

Le régime général

(tou-te-s les autres, y compris contractuel-le-s de la Fonction publique, hors régimes spéciaux)

Le taux plein de remplacement est de 50 % du salaire de référence, complété par des régimes complémentaires d'environ 25%, donc environ 75% au total. Le salaire de référence est calculé sur la moyenne des salaires des 25 meilleures années.

La pension de retraite est calculée de la manière suivante :

Salaire de référence \times pourcentage de liquidation \times coefficient de minoration ou de majoration

Exemple pour une contractuelle née en 1978, qui progresse à l'ancienneté (comme 70% des collègues avec le PPCR), ayant commencé à travailler à 23 ans et qui compte prendre sa retraite à 62 ans, avec 3 années travaillées à mi-temps

- salaire de référence = moyenne des 25 meilleures années, soit 2769 € brut

- nombre d'années prise en compte pour la liquidation : 36 à temps plein + 3 années à mi-temps = 36 + 1,5 = 37,5

- pourcentage de liquidation = $37,5 / 43 \times 75\%$ (taux plein) = 0,654

- nombre d'années d'assurance = $62 - 23 = 39$ années, donc il manque 4 années par rapport aux 43 années requises. Soit 16 trimestres manquants pour la décote = $16 \times 1,25 = 20\%$ de décote

- minoration = $1 - 20\%$ de décote = $80\% = 0,8$

Pension = $2769 \times 0,654 \times 0,8 = 1449$ € brut ■

Les points communs aux deux régimes :

âge légal de départ : 62 ans (moins pour certains régimes spéciaux, par exemple, 57 ans pour la catégorie active dans la fonction publique pour des emplois qui présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles, comme travail insalubre, police nationale ou surveillance pénitentiaire, contrôleur aérien, etc...).

âge d'annulation de la décote à 67 ans (la retraite est calculée sur la base du taux plein même s'il manque des trimestres) à compter de la génération née en 1958.

durée de cotisation requise : de 41,5 ans en 2010, la durée de cotisation s'allonge d'un trimestre tous les 3 ans, elle sera de 43 ans pour la génération 1973. Les temps partiels comptent comme des temps plein pour la durée d'assurance.

Le pourcentage de liquidation appliqué au traitement indiciaire pour

le calcul de la pension dépend :

- de la durée des services liquidables (exprimée en trimestres) ; les temps partiels comptent proportionnellement (une année à mi-temps compte pour 2 trimestres).

- et des trimestres supplémentaires (ou bonifications) accordés au titre de situations particulières (notamment au titre des enfants).

Le montant de la pension peut faire l'objet d'un coefficient :

- de minoration (décote) si vous partez en retraite avant d'avoir atteint l'âge d'annulation de la décote et si vous ne remplissez pas la condition de durée d'assurance, tous régimes confondus (public et privé) pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

- de majoration (surcote) si vous justifiez d'un nombre de trimestres d'assurance, tous régimes confondus (public et privé), supérieur au nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein ■

Le taux plein de remplacement

Le taux de remplacement, c'est le rapport entre le montant de la pension et celui du salaire de référence pris en compte. Le taux est dit maximum ou plein lorsque la durée de cotisation validée est au moins égale à la durée exigée. Ainsi, une enseignante née en 1975 bénéficiera de sa retraite maximum si elle a cotisé durant 172 trimestres (43 ans). Si elle a moins cotisé, sa retraite subira une décote, proportionnelle au nombre de trimestres manquants.

Les régimes complémentaires obligatoires

Les régimes complémentaires obligatoires sont des régimes par point, donc sur le modèle de ce que le gouvernement veut nous imposer.

IRCANTEC (Institution de retraite complémentaire des agents non-titulaires de l'État et des collectivités publiques) : c'est le régime complémentaire obligatoire pour les contractuel-le-s de droit public et pour les contrats aidés recrutés par une personne morale de droit public, les apprenti-e-s, agent-e-s titulaires à temps non complet (moins de 28h/semaine).

RAFP (Régime additionnel de la Fonction publique) : c'est un régime complémentaire obligatoire, par capitalisation, créé en 2003. Il prend en compte les primes et indemnités : le SFT (Supplément familial de traitement), les heures supplémentaires, les avantages en nature, mais pas la NBI (Nouvelle bonification indiciaire) ou l'ISSR

(Indemnité de sujétions spéciales de remplacement).

Les contractuel-le-s et les titulaires travaillant moins de 28h par semaine qui sont affilié-e-s au régime général (et à l'Agirc-Arrco) n'en bénéficient pas.

L'assiette de la cotisation est plafonnée à 20 % du traitement brut indiciaire c'est à dire que la part du traitement qui permet de cotiser ne peut pas être supérieure à 20 % du traitement brut lié à l'indice. La cotisation est répartie entre la-le fonctionnaire et l'employeur à raison de 5 % pour chaque partie.

AGIRC-ARRCO : (Association générale des institutions de retraite des cadres - Association pour le régime de retraite complémentaire des salarié-e-s). C'est le régime complémentaire obligatoire pour les salarié-e-s du privé issu des régimes Agirc et Arrco qui ont fusionné au 1^{er} janvier 2019 ■



Les régimes spéciaux

Ce sont les régimes de retraites dont bénéficient les salarié-e-s de certaines entreprises ou professions (qui ne sont affilié-e-s ni au régime général, ni à la Mutuelle sociale agricole).

- Les régimes des entreprises et des organismes publics auxquels sont rattachés EDF, GDF, la RATP, la SNCF, etc.
- Les régimes dont le nombre de bénéficiaires est peu élevé (Comédie Française, Opéra national de Paris, clercs de notaire, Banque de France,

marins, etc.).

La définition des régimes spéciaux est floue, certains y font aussi entrer le régime de la fonction publique dans ses particularités qui regroupe entre autres les militaires et la police nationale, les magistrats, les sapeurs-pompiers...

Ils sont financés par des ressources internes et parfois par des subventions. Certains de ces régimes pré-existaient à la création du régime général en 1945. Ils ont été créés pour compenser l'impact que

les conditions de travail de certaines professions ont sur l'espérance de vie en bonne santé, et sont souvent le fruit de luttes.

Si le gouvernement met en avant la prétendue « universalité » de sa réforme contre les « privilèges » des régimes spéciaux, c'est bien pour détourner les critiques et occulter les conséquences réelles de son projet qui aboutira pour toutes et tous à une baisse importante des pensions et une augmentation du temps de travail.

Les solidarités dans le système actuel

Environ 24 % de la masse des pensions permet d'accorder des droits à des salarié-e-s qui n'ont pas pu cotiser pendant certaines périodes car momentanément hors travail (maladie, maternité, invalidité, chômage indemnisé). Certain-e-s bénéficient d'une majoration d'assurance pour avoir élevé des enfants, exercé un métier pénible...

La pension de réversion

C'est une partie de la retraite dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier l'assuré-e décédé-e qui est versée à la personne survivante, dans le cas de couples mariés (ou qui ont été mariés) uniquement. 89 % des bénéficiaires sont des femmes. **Cette pension de réversion réduit un peu l'écart entre les pensions des hommes et des femmes.** Il y a 4,4 millions de bénéficiaires dont 1,1 million n'a pas d'autre pension.

Dans la Fonction publique, le montant de la pension de réversion correspond à 50 % de la pension de la personne décédée. Elle est accordée sans plafond de ressources et il n'y a pas d'âge minimum exigible pour le ou la bénéficiaire.

Dans le régime général, c'est 54% de la pension de la personne décédée (60% en cas de faible pension et 60 % de la complémentaire). Le bénéficiaire peut la toucher à partir de 55 ans, sous certaines conditions (notamment de ressources).

Les pénibilités

Dans le privé : le compte professionnel de prévention (C2P), très restrictif au niveau des critères (environnements agressifs, rythmes de travail...) permet l'acquisition de points qui peuvent être utilisables pour anticiper un départ en retraite. Le compte est limité à 100 points qui correspondent à 25 années d'exposition à 1 facteur. Chaque tranche de 10 points ouvre droit à 1 trimestre de majoration de durée d'assurance dans la limite de 8 trimestres.

Dans la Fonction publique, c'est la catégorie active (et non le C2P) qui permettait de prendre en compte les pénibilités. Elle disparaît progressivement (765 000 personnes aujourd'hui sur 5,5 millions de fonctionnaires).

Le passage du corps des instituteurs-trices à celui des professeur-e-s des écoles, sous prétexte de revalorisation de la grille indiciaire a fait perdre aux enseignant-e-s du premier degré le bénéfice de la catégorie active. L'âge de départ à la retraite est donc passé de 57 ans à 62 ans (sauf pour celles et ceux qui avaient 15 ans d'ancienneté dans le corps des instituteur-trices).

Les enfants

Il existe des majorations de trimestres pour enfants, avec des règles différentes dans la Fonction publique et dans le privé, et selon si les enfants

sont nés avant ou après 2004 (dans la FP) ou 2010 (dans le privé)

Pour les fonctionnaires, le montant de la pension est majoré pour 3 enfants (10%) ou plus (5% en plus par enfant supplémentaire).

L'IRCANTEC verse 10% de pension supplémentaire à partir de 3 enfants et jusqu'à 30% maximum pour 6 enfants ou plus.

L'Agirc-Arrco verse une majoration de 10 % (avec un plafond) à partir du 3^{ème} enfant ou 5 % pour chaque enfant encore à charge au moment de la liquidation.

Le cumul emploi-retraites

Des dispositifs de cumul existent dans tous les régimes sous certaines conditions, ils ne permettent pas de constituer de nouveaux droits pour la retraite.

Les aidant-e-s

(handicap, maladie, grand âge)

Plusieurs régimes prévoient des dispositions en faveur des aidant-e-s.

Signalons qu'il existe aussi des régimes facultatifs par capitalisation (à la marge) : PREFON, Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique, le PERP - plan d'épargne retraite populaire et le PERCO - plan d'épargne pour la retraite collectif - pour les salarié-e-s du privé ■



IMPOSONS UN AUTRE AVENIR

Les leviers utilisés au fil des réformes depuis 30 ans pour assurer l'équilibre du système :

- **indexation du salaire** pris en compte pour le calcul des pensions sur les prix et non plus sur le salaire moyen (qui augmente plus vite).

- **pension calculée sur les 25 meilleures années** (au lieu de 10 avant 1993) dans le privé.

- **recul de l'âge légal de départ** de 2 ans (de 60 à 62 ans en 2010 alors que l'âge moyen de cessation d'activité reste inférieur à 59 ans).

- **augmentation de la durée de cotisation** (de 37,5 à 40 ans en 1993 pour le privé et en 2003 pour la fonction publique à 41,5 ans en 2010, 43 ans prévus en 2035).

- **décote** : une décote (de 1,25%) est opérée par trimestre manquant avec un maximum de 20 trimestres (25 %). Si un-e fonctionnaire a également travaillé dans le privé, c'est le nombre de trimestre total qui déterminera si une décote est appliquée ou non.

- **augmentation de la cotisation salariale** (en 2013 l'augmentation de la cotisation patronale est compensée par une baisse des cotisations « famille »).

- **recul de l'âge d'annulation de la décote** : âge de départ auquel on peut obtenir un taux plein de remplacement, même en cas de trimestres de cotisation man-

quants (de 65 à 67 ans en 2010).

- **diminution des solidarités** (carrières longues, pénibilité...).

Le système actuel en annuités est loin d'être parfait. Il réduit partiellement les inégalités (l'écart de 1 à 6 des revenus se réduit de 1 à 4 pour les pensions) mais le déclenchement d'un trimestre cotisé ne prend pas en compte les faibles salaires dans le privé, notamment le temps partiel imposé, il désavantage les femmes qui en sont victimes. Ce défaut est accru depuis les « réformes » imposées depuis 1993. Le système à points ne corrigerait pas ce défaut, car peu d'euros cotisés donneront peu de droits ■

LE PRINCIPE DE LA RETRAITE À POINTS : COMMENT ÇA MARCHE ?

Le-la bénéficiaire accumule des points : un pourcentage du salaire (taux de cotisation) sert à acheter des points. Le montant de la pension sera le produit du nombre de points acquis par la valeur du point au moment de la liquidation (valeur de service) : c'est un système contributif qui accorde en proportion exacte de ce qui a été versé en cotisations.

Le montant de la pension n'est pas connu à l'avance, il dépend de plusieurs éléments qui ne sont pas fixés définitivement :

- **le taux de cotisation**: pourcentage du salaire brut payé en partie par le-la salarié-e et en partie par l'employeur, qui constitue l'essentiel des recettes du système et permet de financer les

pensions des retraité-e-s. Son augmentation permet d'accroître immédiatement les ressources du régime. Mais si on augmente ce taux de cotisation, on augmente mécaniquement le nombre de points acquis, et donc le volume des pensions à verser.

Selon le taux de cotisation prévu par le rapport Delevoye, 28,12% du salaire brut seront versés dans les ressources du système. Par contre si est introduit un taux d'appel des cotisations supérieur à 100 %, cela signifie qu'une partie des cotisations n'ouvre pas de droits complémentaires. Cela permet d'accroître les recettes en augmentant les cotisations, mais sans augmenter les droits. Par exemple, un taux d'appel de 111,1 % signifie que 11,1 % de la cotisation ne compte pas pour l'achat

des points, mais pour le "fonctionnement" : c'est ce qui est préconisé par le rapport Delevoye. Ce taux d'appel peut varier, le régime Agirc-Arrco a par exemple un taux d'appel de 127% en 2019. Donc les 28,12% de cotisations versées correspondraient à un taux d'ouverture de droits de 28,12% $\times 100/111,1 = 25,31 \%$.

- **la valeur du point à l'achat**: selon l'hypothèse du rapport Delevoye, à la mise en place du système, 1 point sera acquis pour 10€ cotisés.

- **la valeur de service** : c'est le montant versé pour chaque point au moment de la liquidation. Dans les projections actuelles, il est prévu une valeur de service de 5,5%, c'est à dire que 1 point (10€ de cotisation) donne 0,55 euro de pension ■

Comment se fait l'équilibre dans un régime à points ?

Le rendement du système est le rapport entre la valeur d'achat et la valeur de service suivant la formule de calcul :

Total cotisations = valeur d'achat × nombre de points moyen acquis par chaque cotisant-e × nombre de cotisant-e-s

=

Total pensions versées = valeur de service du point × nombre de points moyen d'un-e retraité-e × nombre de retraité-e-s

J'ai besoin de piocher dans les retraites pour financer l'armement ... mais vu le climat social, encore une réforme, ça va déclencher des émeutes ...

Mais Jean-Mi, t'es con, y'a pas besoin. Tu bloques l'augmentation du point quelques années et tu les as, tes sous.

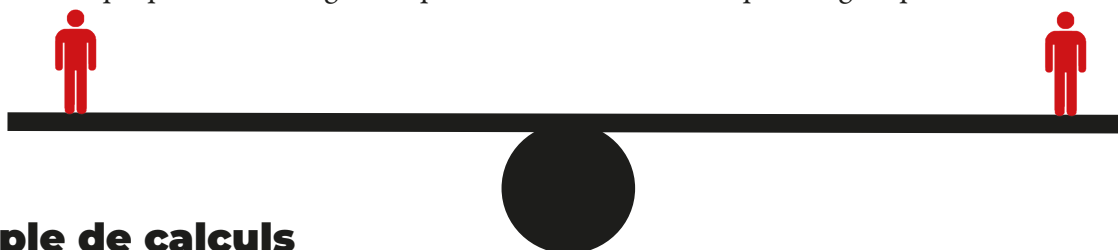


Emma.

Si les recettes restent inchangées alors que le nombre de retraité-e-s augmente, l'équilibre peut se faire par l'évolution de la valeur de service du point et/ou par la faible revalorisation ou le gel des pensions.

Ce qui veut dire que pour équilibrer le système malgré l'augmentation du nombre de retraité-e-s, le gouvernement peut décider de ne pas systématiquement revaloriser les pensions déjà liquidées pour faire baisser la masse globale des pensions. Donc aussi celles des retraité-e-s qui ont cessé de travailler avant la réforme et à qui le gouvernement explique qu'ils-elles ne seront pas concerné-e-s !

Il est aussi possible d'introduire une variable qui correspond à la durée de retraite (espérance de vie à la retraite). Si les projections faites par le Conseil d'orientation des retraites (COR) se sont parfois avérées très fantaisistes, elles ont néanmoins déjà été prises en compte pour relever l'âge de départ et nous faire travailler plus longtemps ■



Exemple de calculs des cotisations

Pour une personne qui touche 2300€ de revenus bruts :

→ cotisation salariale (11,25%) = 258,75€

→ cotisation patronale (16,87%) = 388,01€

→ total des cotisations = 646,76 € (dont une partie sert au "fonctionnement")

Il reste donc : $646,76 \times 100/111,1 = 582,14$ € qui ouvrent des droits et permettent d'acheter 58,214 points (valeur d'achat du point = 10€)

À la liquidation de la pension ces points donneront $58,214 \times 0,55$ (valeur de service du point prévu par Delevoye) = 32€ de rente annuelle, soit 2,667€ de rente mensuelle.

D'après le rapport, si Marine travaille jusqu'à 62 ans ...

Elle toucherait 1839€ avec le système actuel ...

... et 1856€ avec le système macron.



Pas fou, mais si j'ai fini de rembourser mon crédit, ça ira !



Ah bah ça va, pas la peine de s'alarmer !



Sauf que pour ce calcul, ils ont fait comme si aujourd'hui, on devait cotiser 44 ans, alors que c'est 43. La vraie retraite de Marine aujourd'hui, ça serait 1985€.



Uh ! Je perds 130 balles par mois ?

Emma.

LE PROJET GOUVERNEMENTAL / LE RAPPORT DELEVOYE

La part de PIB consacrée aux retraites est passée de 5 % en 1950 à environ 14 % aujourd'hui, ce qui a permis aux retraité-e-s de voir leur niveau de vie augmenter de la même façon que les actives et actifs. C'est cette évolution que le système à point veut stopper.

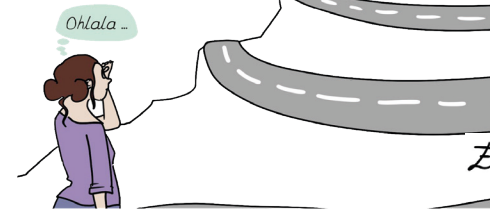
Macron veut faire baisser le poids des retraites dans le PIB (la moyenne européenne est autour de 10 % actuellement) et faire disparaître les enjeux politiques autour de la durée de cotisation, l'âge de départ, les enjeux de partage des richesses par l'augmentation des cotisations...

Un système universel? Juste et équitable?

Il s'appliquerait pleinement à partir de 2025, année où le système devra être équilibré (ce qui implique des évolutions d'ici là). Il concernerait les personnes nées à partir du 1^{er} janvier 1963 et devrait remplacer tous les régimes actuels, mais la suite du rapport indique que certains métiers bénéficieraient de règles exceptionnelles (artistes, journalistes, marins, médecins conventionnés, militaires...) compensées grâce au budget de l'État ou de l'assurance maladie. La bascule totale dans le nouveau système se ferait progressivement, sur une quinzaine d'années. Les droits constitués au 31 décembre 2024 seront transformés en points, le calcul se fera sans décote ni surcote.

Le système n'est ni « juste » ni « équitable » Il fait entrer dans le calcul de la pension les mauvaises années des carrières heurtées et des bas salaires (début de carrière...). Il reproduit, voire amplifie donc les inégalités connues pendant la période active de la vie. Ce sont donc les plus précaires, notamment les femmes, qui seront les plus touché-e-s par ce nouvel agencement.

Alors que les personnes les plus aisées, dont les conditions de travail ont souvent été meilleures et qui ont une espérance de vie plus longue, toucheront plus longtemps des pensions plus élevées ■



« Tout le monde n'est pas sur la même ligne de départ, tout le monde ne subit pas les mêmes contraintes sociales. En particulier les femmes n'ont pas les mêmes possibilités de carrière ni de revenu que les hommes. »

Christiane Marty
(membre d'Attac et
de la fondation Copernic)

Les cotisations ?

Les salarié-e-s cotiseront 28,12 % de leur salaire brut (11,25 % sous forme de cotisations salariales et 16,87% de cotisations patronales) pour les retraites jusqu'à un plafond de 120 000 € annuels. Sur ce pourcentage, 25,31 % donnent des droits et 2,81 % servent à payer le fonctionnement (c'est le taux d'appel de 111,1%). Pour les salaires supérieurs à 120 000 € annuels, les cotisations seront de 28,12 % jusqu'à ce plafond et de 2,81 % au-delà. Ce qui signifie que pour les hauts salaires (dépassant

ce plafond), la part de revenus au-delà de 120 000€ n'ouvrira pas de droits à la retraite. Si ils-elles souhaitent augmenter leurs droits, ils-elles devront donc se tourner vers l'épargne individuelle ou collective. Et les plus hauts salaires qui pourront se permettre cette épargne bénéficieront d'avantages fiscaux (la loi PACTE prévoit d'améliorer la défiscalisation des produits épargne/retraite, ce qui va encore encourager la retraite par capitalisation).

Pour les indépendants-e-, le taux de

cotisation ne sera pas le même, il sera de 28,12 % jusqu'à 40 000 €, puis de 12,94 % jusqu'à 120 000 €, et de 2,81 au-delà (le système envisagé n'est donc pas si « universel » qu'annoncé).

Dans la Fonction publique, pour compenser le passage d'un traitement de référence correspondant au dernier indice (pendant 6 mois) à la prise en compte de l'ensemble de la carrière, les primes des fonctionnaires et des régimes spéciaux seraient intégrées dans le calcul des pensions.

L'âge de départ

Il reste fixé à 62 ans. Quelle que soit l'hypothèse choisie, entre un âge pivot (âge de départ qui permet d'équilibrer le système, autour duquel on peut définir des décotes et des surcotes) ou l'allongement de la durée de cotisation il s'agit d'inciter les personnes ayant un emploi à le conserver plus longtemps. Si le montant des pensions pour un départ à 62 ans est trop faible, les salarié-e-s qui seront en état de le faire seront incité-e-s à repousser leur âge de départ, ce que le gouvernement veut faire apparaître comme un choix individuel, sauf qu'un choix sous contrainte n'est plus vraiment un choix.

Cette opération, alors qu'il y a 5 millions de chômeurs-euses participera au maintien d'un taux de chômage important. Et les conséquences d'un recul de l'âge de la retraite sur les autres régimes sociaux (maladie, chômage) sont faciles à anticiper, d'autant que les conditions de travail se sont considérablement dégradées.

« Dans un système à points, la notion de durée disparaît. C'est votre nombre de points qui vous permet un arbitrage personnel : j'ai assez de points, ma retraite me paraît suffisante. Donc je pars. À l'inverse je n'ai pas assez de points, je reste. Cela permet de respecter la liberté de choix. »

Jean-Paul Delevoye
(Haut-commissaire aux retraites)

Des incitations au cumul emploi/retraite et à la reprise d'un emploi pour les retraité-e-s :

La possibilité de réduire son activité en compensant la baisse des revenus par la liquidation d'une partie de la retraite est prévue, ainsi que la possibilité de reprendre une activité une fois à la retraite en se constituant de nouveaux droits. La baisse relative des pensions est tellement certaine qu'il est prévu de compléter sa faible retraite par un salaire et d'augmenter ses droits ! Et l'objectif est bien sûr d'inciter à travailler plus longtemps.

- **Le minimum de retraite** serait fixé à 85 % du SMIC avec un minimum de 1000 euros (c'est un engagement de Macron), à condi-

tion d'avoir suffisamment cotisé : au moins 600 SMIC horaire, soit 1500 euros cotisés sur une année) pendant 43 ans, sinon la pension sera en proportion. Le gouvernement réintroduirait ainsi une notion de durée.

Les non salarié-e-s (comme les auto-entrepreneur-e-s), auront la possibilité de cotiser volontairement, à condition d'avoir des ressources suffisantes !

- **Pénibilités** : généralisation du Compte personnel de pénibilité (C2P), très restrictif dans ses critères (qui ne permet pas de partir avant 60 ans).

- Les solidarités :

en complément de ce système purement contributif, des solidarités (chômage, maternité, maladie, invalidité...) seront organisées en dehors du cœur du système. Leur financement n'est pas prévu par le système. Il est renvoyé à un fonds de solidarité universel « FSV universel » alimenté par des recettes fiscales ou des transferts des autres branches de la sécurité sociale.... Ces solidarités seront fragilisées car elles dépendront tous les ans de décisions gouvernementales/parlementaires. Elles pourront jouer un rôle de variable d'ajustement du budget de l'État, et pèseront sur les autres branches de la Sécurité sociale.

Les primes représentent en moyenne 20 % du traitement dans la Fonction publique. Mais si elles sont élevées dans l'encadrement, les primes sont beaucoup plus faibles chez les enseignant-e-s, de 7% en moyenne dans le premier degré à 15% dans le second, d'où une baisse importante et immédiate de la pension !

Et, cerise sur le gâteau, si les primes sont intégrées dans les revenus qui servent au calcul de la pension ("l'assiette"), il nous faudra payer des cotisations salariales dessus (11,25%).

Non seulement le projet de réforme nous prépare des pensions à la baisse mais il va avoir comme conséquence, si cette réforme voit le jour, diminuer immédiatement nos revenus.

Conscient de l'impopularité de cette mesure, le rapport Delevoye prévoit une période transitoire pendant laquelle l'employeur public prendra en charge une partie de ces cotisations ■

- Droits familiaux :

dans le projet de réforme, une augmentation de 5 % pour chaque enfant serait attribuée à un des parents ou partagé (à défaut de choix c'est la mère qui en bénéficierait).

Une interruption pour un enfant jusqu'à 3 ans attribuerait des droits sur la base de 60 % du SMIC. Il est probable que ce soit plutôt la mère, qui a en général le plus faible revenu, qui interrompe sa carrière, pour limiter la perte de revenus ■

Ce n'est pas une « avancée majeure pour les femmes ». Il est difficile de savoir quel système est le plus avantageux. La bonification en pourcentage peut inciter les familles à attribuer ces avantages au plus gros salaire (donc au père). Et en cas de divorce le choix fait par les parents, avant les 4 ans de l'enfant, restera définitif.

Seul un forfait par enfant serait un système de compensation des différences salariales, même si le combat pour l'égalité ne se résume pas à exi-

ger le maintien de dispositifs de correction liés à l'éducation des enfants et qui ont été mis en place à l'origine dans une optique nataliste.

- La pension de réversion : elle sera d'un montant égal à 70 % de la somme des deux pensions, attribuée sans condition de revenus, à partir de 62 ans, pour les couples mariés (en cas de divorce, le juge intégrera cette question dans les compensations éventuelles). Le projet ne pré-

voit toujours pas de prise en compte des PACS ou du concubinage.

Par rapport à la pension de réversion actuelle, la personne survivante y gagne si sa pension est inférieure à 2/3 de celle de la personne décédée, sinon elle y perd.

- Proches aidant-e-s : des points pourront être attribués au titre des périodes d'aide (avec un financement par un transfert des caisses autonomie et famille).

Équilibres financiers : les principes du rapport Delevoye

Un système qui se veut équilibré :

- Pour une année, les cotisations doivent être égales aux dépenses des retraites.
- Les dépenses de retraites doivent rester au niveau actuel, c'est à dire en dessous de 14 % du PIB (« règle d'or »).
- Pour une génération : les cotisations tout au long de la vie active doivent correspondre aux dépenses de retraite pour cette même génération (selon son espérance de vie à la retraite).
- Toute augmentation de l'espérance de vie doit correspondre à un recul de l'âge de départ (2/3 pour la durée de la vie active, 1/3 pour la durée en retraite).

Les retraites, ça sera une enveloppe fixe. On n'augmentera pas les cotisations.

Mais du coup, si les cotisations stagnent et que la proportion de retraités augmente, forcément ...

Chut.

Emma.



Les leviers de régulation

- la valeur d'achat du point : les cotisations devraient être revalorisées sur le salaire moyen par tête (après une période de transition).

- la valeur de service :

Une régulation de court terme permettra d'assurer le principe de répartition (équilibre des cotisations et des dépenses).

Une régulation de long terme prendra en compte l'espérance de vie.

- l'indexation des pensions suivra l'in-

flation

- l'âge d'équilibre du système (« âge pivot ») qui permettrait d'équilibrer les cotisations versées par une génération et l'espérance de vie à la retraite (définition de décotes et surcotes) est une des options envisagées par le gouvernement.

Le gouvernement entend faire respecter l'équilibre financier du système en jouant sur le rapport actif-ve-s / retraité-e-s plutôt que sur une répartition équitable entre capital et travail.

Pour maintenir le niveau de vie des retraité-e-s et des actif-ve-s, il suffirait d'augmenter le taux de cotisations de à 0,2 point par an pendant 30 ans (l'équivalent du cadeau CICE aux entreprises en 2013), cette hausse serait atténuée en élargissant l'assiette des cotisations, en y ajoutant les profits distribués dans les entreprises.

AVIS D'EXPERT

« Le système par points ça permet une chose : diminuer chaque année le montant des pensions. »

François Fillon
candidat malheureux

QUELS ENJEUX POUR LES RETRAITES ?

Les conséquences pour les salarié-e-s

La « règle d'or » (<14 % du PIB) dans la période de départ en retraite des enfants du « baby-boom » (qui durera jusqu'en 2035/2040) signifierait que de plus en plus de retraité-e-s vont devoir se partager la même enveloppe de pensions, que le gouvernement entend figer, voire même de la diminuer ! Le nouveau système serait un recul historique en abandonnant l'idée que les pensions doivent préserver le niveau de vie des retraité-e-s.

La réforme voulue par Macron prenant en compte l'ensemble de la carrière frappera tout le monde, et particulièrement les plus précaires.

Et ce sont les femmes qui ont les plus bas salaires et le plus de discontinuités dans leur carrière à cause notamment de l'éducation des enfants qui repose d'abord sur elles.

La retraite étant calculée par points elle deviendra pour toutes et tous variable d'une année à l'autre pour un même parcours professionnel en fonction de la « santé de l'économie ». Chacun-e se retrouvera donc à compter ses points et à forger des hypothèses sur leur valeur.

Vers la capitalisation

Le système de retraite par répartition dans lequel des cotisations perçues sont immédiatement reversées sans passer par la case « profit financier » a toujours semblé une aberration pour le libéralisme, ses disciples et ses banquiers, compte-tenu de l'importance de la manne financière représentée par les retraites (325 Md €). Les différents gouvernements qui ont voulu réformer les retraites ont voulu aussi promouvoir les fonds de pension, un système où chacun-e épargne tout au long de sa vie de travail en espérant que les placements opérés en son nom lui octroieront la meilleure pension l'âge de la retraite venue. Ce système de retraites par capitalisation c'est l'inverse de la solidarité entre les générations.

Macron ne manque pas à l'appel. En réduisant le niveau de pension il veut encourager celles et ceux qui ont encore un niveau de salaire suffisant à financer leur retraite future en souscrivant à une assurance privée. Les salariés à plus de 10 000 € mensuels ne cotiseront plus dans le système commun, ils pourront souscrire une

épargne retraite qui sera favorisée par des avantages fiscaux payés par tous les contribuables. Ce système existe déjà pour les salaires mensuels supérieurs à 27 000 €. Ce système permet à encore davantage de riches d'échapper aux mécanismes de solidarité collectifs.

La capitalisation ferait avec Macron un grand bond en avant et son champ pourrait facilement être élargi en abaissant progressivement le seuil de revenu non autorisé à cotiser au régime commun. Ouvrir le champ à la capitalisation, tout en maintenant un « universel » de sécurité assuré par une retraite publique et budgétée, constitue bien un objectif de cette réforme des retraites et cela conformément aux préconisations établies par la Banque mondiale en 1994.

Une nouvelle fois, un des enjeux de cette réforme qui s'annonce évolutive est bien celui de la financiarisation contre la solidarité entre les générations ■

L'exemple suédois

La Suède a mis en place en 1994 un système de retraites par point au détriment du système par répartition. La comparaison avec le système français actuel est édifiant.

- Alors que le taux de pauvreté en France des 65-74 ans est de 7,5% (chiffres INSEE) en France (le plus bas d'Europe), il est de près de 15 % en Suède, soit le double.

- Les pensions par points sont tout sauf garanties : les pensions des retraité-e-s ont baissé en Suède en 2010, 2011, et 2014.

- En une vingtaine d'années, la part de retraité-e-s percevant un salaire (donc obligée de travailler pour vivre) a doublé.

- Les Suédois-es ont anticipé la baisse programmée de leur pension et investi en masse dans des fonds par capitalisation, qui ont perdu 40% de leur valeur

globale avec la crise de 2008.

- Environ 9 Suédoises sur 10 auraient eu une meilleure retraite dans le système précédent les retraites par points. Le système de retraites par points n'offre aucune garantie aux salarié-e-s, encore moins aux femmes : c'est un système qui répond aux désirs des capitalistes.

Les simulations

Pour pouvoir faire des simulations précises, notamment sur les carrières les plus heurtées (souvent celles des femmes) ou des fonctionnaires ayant peu de primes, il faudrait rendre publiques les données du rapport, mais “ le haut-commissaire ne prévoit pas de tout mettre sur

la table. À la fois parce que toutes les données ne sont pas disponibles, (...).

Mais aussi parce qu’il attend que l’exécutif rende tous ses arbitrages”. (*Médiapart*).

Cette opacité sur le mode de calcul renforce les inquiétudes que l’on peut avoir sur le montant des futures pensions. «Nous n’avons pas fixé la valeur du point, comme aucun des paramètres du système puisque nous sommes encore en concertation. En revanche, c’est bien sur la base de ce qui figure dans le rapport que nous faisons la concertation», indiquait l’entourage de Delevoye à *Libération* le 9 octobre dernier.

Prenons l’exemple pour une certifiée née en 1978, qui progresse à l’ancienneté (comme 70% des collègues avec le PPCR aujourd’hui), ayant commencée à travailler à 23 ans et qui compte prendre sa retraite à 62 ans, avec trois années travaillées à mi-temps. Le calcul ci-dessous prend en compte les hypothèses présentées dans le rapport Delevoye (y compris le recul de l’âge pivot en fonction de l’allongement de la durée de vie).

- traitements brut sur l’ensemble de la carrière : 1 233 899 €
- auquel, il faut rajouter un peu si l’on prend en compte les primes : par exemple, l’ISOE + 1 heure sup pendant toute la carrière = 120 685 €
- total = 1 357 584 €
- cotisations retraites = $1\,354\,584 \times 0,2531 = 342\,845$ €
- nombre de points = $342\,845 / 10 = 34\,285$ points
- âge pivot à 65 ans, donc décote = $1 - 3 \times 5\% = 1 - 15\% = 85\%$
- rente annuelle = $34\,285 \times 0,85 \times 0,55 = 16\,028$ €
- rente mensuelle = $16\,028 / 12 = 1\,336$ € (à comparer aux 1 956 € dans le système actuel) ■

PE

	Système actuel	Projet Delevoye
Âge de début	24	24
Âge de départ	62	62
Pension mensuelle	1858	1291

-567 EUROS

CERTIFIÉ-E-S, PLP

	Système actuel	Projet Delevoye
Âge de début	24	24
Âge de départ	62	62
Pension mensuelle	1858	1361

-497 EUROS

ADJAENES

	Système actuel	Projet Delevoye
Âge de début	23	23
Âge de départ	62	62
Pension mensuelle	1096	906

-190 EUROS

CONTRACTUEL-LE
ENSEIGNANT-E

	Système actuel	Projet Delevoye
Âge de début	24	24
Âge de départ	62	62
Pension mensuelle	1444	1171

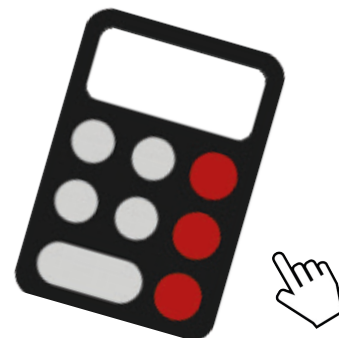
-273 EUROS

AGRÉGÉ-E-S

	Système actuel	Projet Delevoye
Âge de début	24	24
Âge de départ	62	62
Pension mensuelle	2264	1687

-577 EUROS

SIMULATEUR SUR



RETRAITES.SUDEDUCATION.ORG

Les motivations politiques

Le système actuel est trop dépendant des hypothèses de croissance économique et d'emploi.

Le gouvernement souhaite dépolitiser la question des retraites, ne plus en faire un enjeu de débat public. Pour cela il prévoit de mettre en place des mécanismes de pilotage pouvant fonctionner de manière la plus automatique possible: un régime par points permet d'ajuster les prestations c'est-à-dire le montant des retraites aux recettes attendues, dans un cadre défini par les lois de finance.

Il n'y aurait plus de débat politique sur cette question et les mobilisations seraient encore plus compliquées à construire.

En tout cas, avec son alignement par le bas, tous les secteurs sont touchés. Donc il risque bien d'arriver ce qu'il craint le plus : une lutte commune de tous les secteurs : public, privé, jeunes, retraités, chômeurs ... ça pourrait bien remettre en cause bien plus que cette réforme !

Alors go ! On va mettre le zbeul !



Emma.

Nos critiques

- La réforme ne touchera pas à la répartition des richesses et va accroître les inégalités entre retraité-e-s
- Préréquis économiques largement contestables (démographie, hypothèses de croissance, d'emploi...)
- Baisse programmée des pensions et écart grandissant avec le niveau de vie des actif-ve-s
- Augmentation des durées du travail et de cotisations.
- Les inégalités des espérances de vie (et notamment en bonne santé) entre les générations et les métiers ne sont pas prises en compte
- Illusion du choix individuel

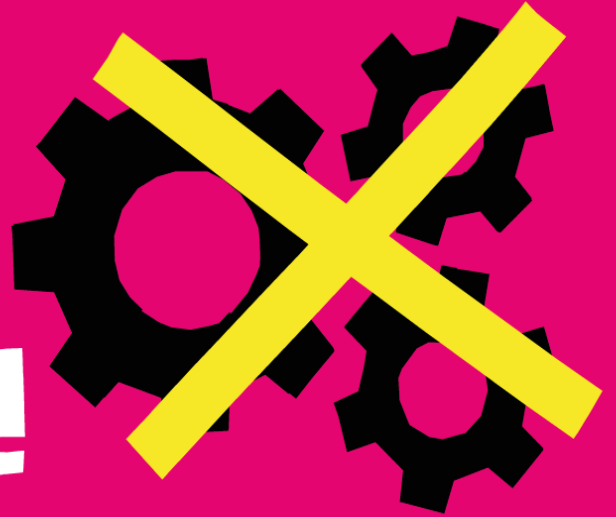
Nos revendications

Pour SUD éducation, le système transparent de Macron pourrait se résumer à travailler plus pour travailler plus... et regarder baisser les pensions. Nous revendiquons :

- **L'abrogation des réformes régressives**
- **Un taux de remplacement à 75 % des dix meilleures années ou du dernier indice,**
- **Une durée de cotisation de 37 ans et demi pour le taux plein (ce qui correspond à peu près à la durée totale moyenne validée)**
- **intégration des régimes complémentaires dans les régimes de base en annuités,**
- **Pas de pension inférieure au smic**
- **L'égalité entre les hommes et les femmes au travail comme dans la retraite,**
- **Départ à 60 ans, à 55 ans pour les métiers pénibles, pas de recul sur les droits acquis.**
 - **Taxation de tous les revenus distribués dans les entreprises, y compris les dividendes.**
- **Prise en charge de la perte d'autonomie à 100 % par la Sécurité sociale**
- **Annulation de la décote**
 - **Sur-cotisation sociale patronale équivalente à celle d'un taux plein sur l'emploi à temps partiel**
- **Maintien des avantages préférentiels pour les femmes tant que l'égalité des salaires et de la prise en charge des enfants n'est pas réalisée, vers la majoration des retraites du niveau des inégalités de salaires constatées**
- **Développement des équipements de la petite enfance**

RETRAITES

TRAVAILLER
MOINS
LONGTEMPS !



Ni RETRAITES À POINTS
Ni DROITS EN MOINS



VIVRE, PAS
SURVIVRE !

Union
syndicale
Solidaires