

Les retraites, un choix de société !

Une réforme dangereuse

Le rapport Delevoye a défini les contours de la réforme systémique des retraites voulue par le président de la République : il prévoit une baisse des pensions drastique, le recul de l'âge effectif de départ et l'allongement de la durée d'assurance.

En réalité, ce qui est en jeu c'est un bouleversement complet d'un des piliers du système de protection sociale mis en œuvre après la Libération, fondé sur le principe de répartition et de solidarité entre générations : les cotisations versées par les actifs financent les pensions des retraité-es, ces actifs étant assurés à leur tour que leurs retraites seront financées par les cotisations des générations suivantes.

En réalité, ce qui est en jeu, c'est la volonté d'alléger les « charges » des employeurs et de diminuer le montant des pensions dans un cadre budgétaire contraint.

En réalité, ce changement de système n'est pas nécessaire pour garantir une retraite de haut niveau à toutes et à tous. En effet, les régimes de retraites actuels sont quasiment à l'équilibre même s'ils pourront subir un léger déficit selon la progression du PIB.

Cette réforme serait catastrophique pour l'ensemble des salarié-es et fonctionnaires, et particulièrement pour les femmes. Parmi les fonctionnaires, ce sont les enseignant-es qui seraient les plus touché-es notamment dans le premier degré !

D'AUTRES CHOIX POLITIQUES SONT POSSIBLES

Le SNUipp-FSU revendique une augmentation des salaires et des pensions basée sur une autre répartition des richesses, la reconnaissance des années d'études et de stages. Le SNUipp-FSU ouvre le débat avec la profession pour construire dans l'unité les indispensables mobilisations.

Il est important de s'informer et de se mobiliser pour empêcher ce projet de se concrétiser.

« **Départ en retraite :**
un système fondé
sur la liberté de choix. »

FAUX

« **Pas de recul de l'âge
de départ à la retraite. »**

FAUX

« **Enveloppe budgétaire stable
mais plus de retraité-es
pension en baisse. »**

VRAI

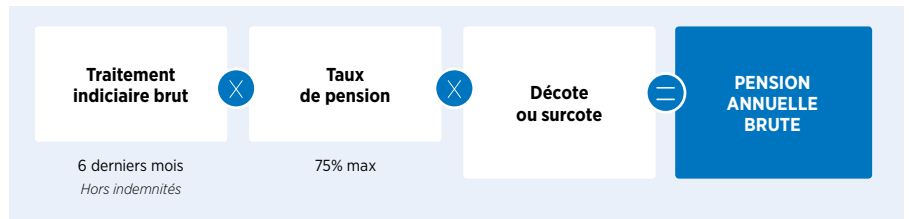
DANS VOTRE SECTION



Aujourd'hui, un système par annuités...

Bien que fortement dégradé par les réformes qui se sont succédées depuis 1993, le système actuel de retraite revêt encore des caractéristiques protectrices, notamment grâce aux mobilisations. La référence au traitement détenu les 6 derniers mois est un acquis fondamental qui permet de prendre en compte la spécificité du déroulement de carrière des fonctionnaires.

Le taux de pension (taux plein) de 75% permet de « remplacer » le revenu d'activité et de permettre le maintien d'un niveau de vie digne.



Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, actuellement 166 trimestres sont requis soit 41,5 annuités, 43 annuités seront exigées en 2035, cela nous amène au-delà de l'âge requis pour l'ouverture des droits (57 pour les actifs et 62 ans pour les sédentaires).

Depuis 2006, une décote de 1,25% par trimestre manquant s'applique, avec un maximum de 25%. En 2016, près d'un tiers des enseignants et enseignantes du premier degré sont partis à la retraite avec une décote.

...Et demain par points ?!

La réforme prévoit que les différents régimes de retraites actuels soient regroupés en une seule caisse qui recevrait les cotisations et financerait les pensions de l'ensemble des retraité-es.

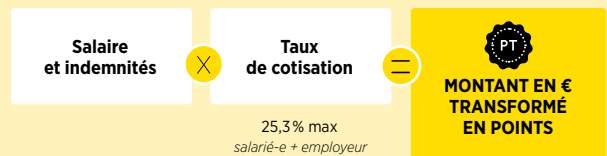
Chaque mois, les cotisations versées seraient transformées en points, dont la valeur d'achat serait de 10€. Le montant de la pension serait déterminé par une valeur de service fixée à 0,55€ annuel par point pour un départ à 64 ans. Ainsi, 100€ de cotisations permettraient d'acquérir 10 points qui donneraient ensuite 5,50€ de rente brute annuelle.

Les cotisations telles que prévues pénaliseraient les pensions à deux niveaux :

- elles intègrent les moins bonnes années (début de carrière, temps partiels...) pénalisant l'ensemble des salarié-es, les fonctionnaires, particulièrement les femmes;
- elles incluent les primes et indemnités, ce qui pénaliserait les enseignant-es du premier degré pour qui elles représentent en moyenne 8% du salaire brut seulement (contre près de 30% pour les fonctionnaires d'État non enseignant-es).

Pour les PE, la perte pourrait atteindre 900€ nets par mois ! Inacceptable ! La réforme prévoit un allongement de la durée de cotisations jusqu'à 45 ans et un départ à la retraite à 64 ans. Une régression sans précédent qui ferait exploser le Code des pensions, qui définit les règles propres aux retraites des fonctionnaires, en lien avec le statut.

À partir de 2025 : chaque mois durant la vie active






À la liquidation de la pension



Toutes et tous perdant-es !

Cette projection est théorique. Elle est basée sur les valeurs du point connues à ce jour et sur le projet tel qu'il est rédigé actuellement. Aucune simulation n'est proposée par le rapport Delevoye pour notre profession.

| | Régime actuel | Régime par points | Régime mixte* |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|  Françoise 64 ans / 11 ^e échelon / classe normale / 36 annuités | 1604€ net mensuels | 1280€ net mensuels | 1543€ net mensuels |
|  Muriel 64 ans / 7 ^e échelon / hors-classe / 36 annuités | 1921€ net mensuels | 1346€ net mensuels | 1601€ net mensuels |
|  Hugo 64 ans / 7 ^e échelon / hors-classe / 42 annuités | 2433€ net mensuels | 1643€ net mensuels | 1871€ net mensuels |

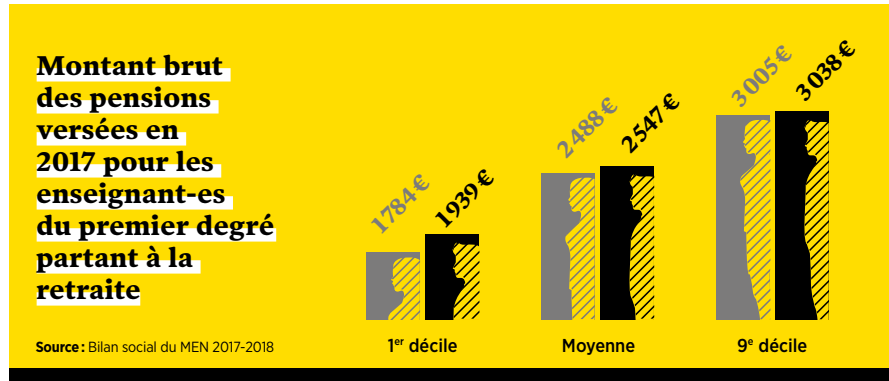
* la pension est calculée pour moitié dans le régime actuel et pour moitié dans le régime par points.

UN SYSTÈME EN PILOTAGE AUTOMATIQUE !

Le gouvernement, souhaitant plafonner le budget affecté aux pensions à 14% du PIB alors que le nombre de retraité-es augmente, fait le choix d'évolutions possibles des paramètres (valeurs du point, âge de départ) par simple décision d'un conseil d'administration, sans nouvelle réforme. Cela entraînerait une chute drastique du niveau des pensions. Ces variations rendraient complexes les projections sur sa future pension. Pour autant quelques simulations montrent bien l'effet catastrophique de cette réforme sur le montant des pensions pour les enseignants du premier degré.

Les droits familiaux mis à mal

Les droits familiaux qui existent aujourd'hui permettent de compenser partiellement les interruptions de carrière ou les temps partiels pour les enseignant-es du premier degré.



Ce qui est prévu par la réforme

- Fin de la majoration pour famille nombreuse perçue aujourd'hui pour chaque parent
- 5% de majoration de pension serait attribué par enfant au père ou à la mère.



LES FEMMES : GRANDES PERDANTES

Les parents de trois enfants et plus dans tous les cas. Les femmes dont les enfants sont nés avant 2004, perdraient les droits ouverts pour enfants, droits qui ne seraient ni conservés, ni transformés. C'est au moment de la liquidation de la pension que la majoration serait attribuée. Il n'y aurait plus de prise en compte des temps partiels ou des congés parentaux comme du temps plein cotisé pour naissance après 2004.

Les droits familiaux d'aujourd'hui en chiffres

10%

c'est le bonus de pension pour **familles nombreuses** pour 3 enfants

- ajouter 5% par enfant supplémentaire

4 trimestres

par enfant né avant 2004

sous condition d'interruption de carrière de 2 mois;

Pour les enfants nés à partir de 2004, deux situations :

- soit **2 trimestres** de majoration de durée d'assurance par enfant;
- soit **prise en compte** de temps partiels ou de congé parental considérés comme du temps plein cotisé.

Ce que le SNUipp-FSU en pense

- L'atteinte aux droits familiaux constituerait un recul sur les mesures compensatrices qui déjà ne suffisaient pas.
- Pour le SNUipp-FSU, ce sont les salaires et les carrières des femmes qu'il faut revaloriser; et en attendant la suppression de toutes les inégalités, la naissance et l'éducation des enfants doivent faire l'objet de compensation.

Âge de départ ou durée des cotisations : dans tous les cas, décote

Le rapport Delevoye prévoit de laisser à 62 ans l'âge à partir duquel on peut prendre sa retraite, mais introduit un âge du taux plein, dit âge pivot ou âge d'équilibre, qui serait fixé à 64 ans.

Cela signifie que les salarié-es partant avant 64 ans se verraient appliquer une décote de 5% par année manquante. Fin août, le président de la République

est intervenu pour dire qu'il préférerait une durée de cotisation minimum à l'instauration d'un âge du taux plein. Cette intervention, contredisant le rapport, jette un

flou sur ce qui pourrait être mis en place. D'autant plus que l'instauration d'une durée de cotisation est contradictoire avec la logique d'un système par points.

Maintenir une durée minimum de cotisation prend en compte l'optique actuelle de travailler plus et ne sera pas plus juste. Quelle que soit la solution retenue, la mesure se traduirait par le fait qu'il faudrait travailler plus longtemps pour obtenir une pension décente ou partir dès 62 ans avec une pension réduite!

Attention une réforme peut en cacher une autre !

Le premier ministre a confirmé la nécessité d'avoir un régime des retraites à l'équilibre au 1er janvier 2025. Sous ce prétexte, il envisage d'ores et déjà un allongement de la durée d'assurance ou un report de l'âge de départ à taux plein entre 2021 et 2025. Les générations 1959 et suivantes pourraient également être impactées, 1964 et suivantes pour les catégories actives.

Qui est concerné par la réforme ?

Seraient concerné-es les salarié-es né-es à partir du 1er janvier 1963 et pour les catégories « actives », (par exemple les ex instits) né-es à partir du 1er janvier 1968 pour qui le dispositif s'éteindrait en quelques années.

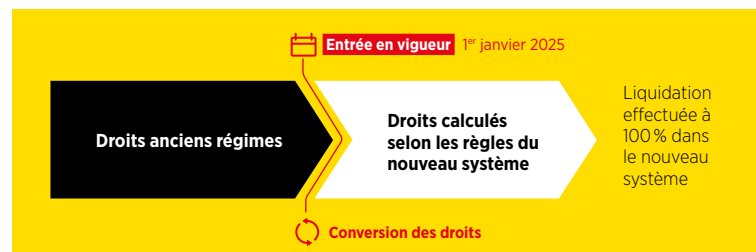
Attention : la réforme ne concernerait pas ceux et celles dont les droits à partir de la retraite sont ouverts (qui auront 15 ans de services actifs ou qui sont en carrières longues).

DIFFÉRENCIATION ENTRE DEUX CATÉGORIES DE FONCTIONNAIRES

- La catégorie « active » : ex-instits ayant 15 ans de services actifs. Depuis juillet 2011 la durée des services exigée pour conserver le classement en service actif a évolué de 15 vers 17 ans ;
- La catégorie « sédentaire » professeur d'école d'origine ou ceux n'ayant pas les 15 ans.

Transition du système au 1er janvier 2025

Le rapport prévoit de transformer les droits acquis avant 2025 (sous forme de trimestres validés) en points du nouveau régime pour celles et ceux concerné-es par la réforme. Les modalités restent à préciser.



Les revendications de la FSU

Les régimes de retraites actuels sont quasiment à l'équilibre et ne nécessitent pas une telle réforme. Ils doivent être améliorés. La FSU continue de revendiquer :

- Un système de solidarité intergénérationnelle à prestations définies avec un départ à 60 ans et 75% du dernier revenu d'activité, pour 37,5 annuités, avec la prise en compte des périodes d'étude et de stages ;
- La référence au calcul de la pension sur la rémunération détenue depuis 6 mois en raison de la spécificité des carrières des fonctionnaires et de leur statut. En effet, les rémunérations des fonctionnaires progressent tout au long de leur carrière, en commençant avec des rémunérations faibles, selon des grilles pré établies évitant des négociations avec la hiérarchie. Cela les protège

de l'arbitraire et ainsi garantit leur neutralité dans l'exercice de leur mission de service public.

- L'abandon immédiat de la décote et de la surcote, l'amélioration des droits familiaux (prise en compte des enfants, réversion...), l'amélioration de la situation des polypensionné-es.
- Une revalorisation significative des salaires et la suppression des inégalités entre les femmes et les hommes.
- L'indexation des pensions sur l'évolution du salaire moyen est indispensable pour permettre aux retraité-es

de ne pas voir leur pouvoir d'achat décrocher par rapport aux salarié-es.

Quelles alternatives ?

Des alternatives existent à l'allongement continu de la carrière prôné par les différents gouvernements, elles doivent être discutées et non écartées d'emblée. Pour le SNUipp et la FSU, il n'est pas concevable que l'on fixe à l'avance un plafond de dépenses pour le financement des retraites.

Le défi auquel est confrontée la retraite par répartition est bien celui de reconquérir un haut niveau d'emploi et de salaire. Réduire fortement le chômage en partageant le travail, mieux distribuer les richesses produites entre salaire et capital afin de permettre l'augmentation des cotisations retraite sont d'autres choix de financement possibles.

