

Le SNES, pour agir ensemble !

RÉFORME DES RETRAITES TOUS PERDANTS !

«Non mais quand je vous disais 1 200 euros, je n'étais pas dans le délire [...] Et quand je regarde le salaire de fin de carrière des professeurs, il y a beaucoup de variations, mais quand je vous dis que je suis autour de 1100- 1200 euros, je pense que je ne suis pas complètement déconnant, par rapport à une fin de carrière de prof. »

Rodez sept 2019



fredrichard

AUJOURD'HUI

→ DEMAIN

Traitement
indiciaire
brut de
référence

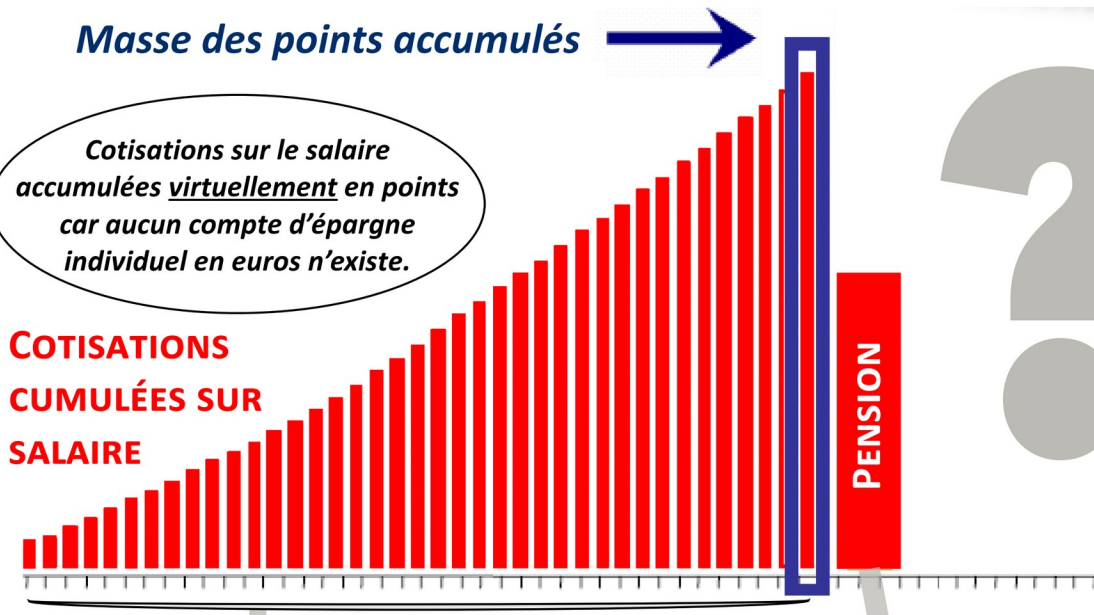
Taux de
pension
75%

Les pensions des fonctionnaires sont des « salaires continués » payés sur le budget annuel de l'État car aucune caisse de retraite n'existe pour la FPE. Ces garanties statutaires et financières pour les fonctionnaires, définies à la Libération dans le Code des pensions seraient définitivement supprimées avec la réforme Macron : un arbitrage politique pour insécuriser chaque fonctionnaire et favoriser la logique d'assurance individuelle.

Masse des points accumulés →

*Cotisations sur le salaire
accumulées virtuellement en points
car aucun compte d'épargne
individuel en euros n'existe.*

**COTISATIONS
CUMULÉES SUR
SALAIRE**



→ Demain, ce serait l'ensemble de la carrière, y compris les débuts de carrière, qui serait pris en compte et non plus les 6 derniers mois.

LE PRINCIPE DE LA RÉFORME MACRON :

$$\begin{array}{l} \text{Somme des points} \\ \text{sur toute la carrière} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{la valeur du point} \\ \text{retraite révisée} \\ \text{chaque année} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Montant de} \\ \text{la pension} \end{array}$$

Les cotisations sont transformées en point, selon une valeur d'achat, fixée pour le moment à 10 euros.

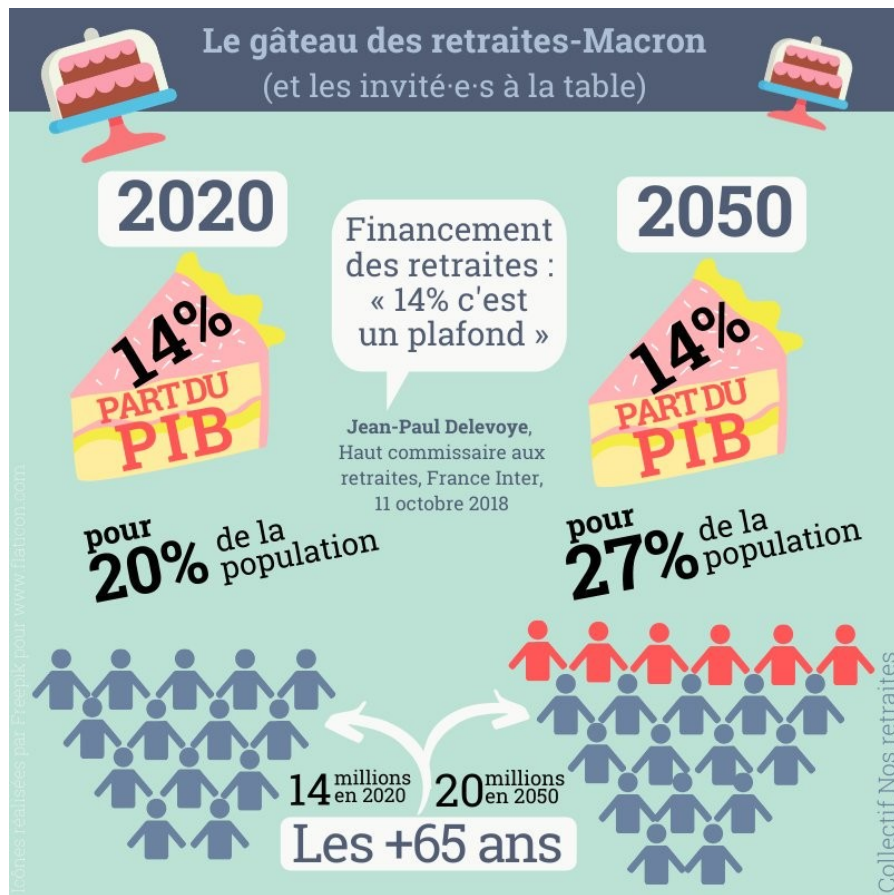
La pension est déterminée par une valeur de service, fixée pour le moment à 0,55 €

Un exemple : Une fonctionnaire dont traitement + prime + HSA sur un mois = 2500 euros bruts (cotisation taux prévu à 28,12 %)

- Montant cotisé : 703 euros soit $2500 \times \frac{28,12}{100}$ plus précisément :
40% à sa charge soit $703 \times \frac{40}{100} = 281,2 \text{ €}$ // 60% à la charge de l'employeur
- Montant cotisé créateur de droits 90% de la cotisation : 632,80 euros soit $703 \times \frac{90}{100}$
- Points acquis (valeur d'achat du point à 10 euros pour le moment) : 63,28
- Droits à pension = 63,28 (nombre de points) $\times$ 0,55 (valeur de service pour le moment) = 34,80 euros bruts.

Au titre de ce mois, elle a donc acquis 34,80€ de droits annuels à pension future à condition de partir à l'âge où le point vaudra bien 0,55 € (soit 64 ans pour le moment, mais quel âge ensuite ?). Le calcul ne s'effectue qu'une seule fois : au moment du départ à la retraite ! Impossible donc de connaître la valeur du point de service (les 0,55€) tant qu'elle n'a pas atteint 64 ans.

La règle d'or de Macron : tenir bon sur le 14 % !



DANS QUEL OBJECTIF ?

- Les ressources consacrées aux retraites seront plafonnées à 14% du PIB comme aujourd'hui.
- Mais on attend + 35% de retraités en 2050.
- La variation de la valeur du point (les 0,55 €) chaque année permettra d'équilibrer automatiquement le système.
- Les pensions vont donc baisser sauf à prendre des assurances individuelles et privées.

→ LES POINTS NE SONT DONC EN AUCUN CAS DES «DROITS ACQUIS» QUI GARANTISSENT UNE PENSION.

L'incertitude de la valeur du point : l'exemple ARGIC-ARRCO

12 millions de retraités concernés par cette
retraite complémentaire : 30 % de la retraite
des non cadres et 55 % de la retraite des cadres

**En 20 ans la valeur réelle du point de service
a baissé de 30 %**

Pour 100€ cotisés par an

- ▶ En 1990 : 11,94 € de pension
- ▶ Avant 2019 : 7,25 €
- ▶ Après 2019 : 5,27 €



EN PLUS DU SYSTÈME PAR POINTS, UNE NOUVELLE DÉCOTE SERAIT CRÉÉE !

- soit en fonction de l'âge
- soit en fonction d'une durée requise.

Même si l'âge légal d'ouverture des droits resterait à 62 ans !

ÂGE PIVOT OU DURÉE DE COTISATION ?

UN FAUX DÉBAT DU GOUVERNEMENT AFIN DE RALLIER LA CFDT !

• **Âge pivot**, fixé à 64 ans (nés en 1963) puis 65,4 ans (nés en 1980) puis à 66,2 ans (nés en 1990), entraînant une décote pour tout départ anticipé avant ces âges.

Exemple pour l'âge pivot à 64 ans :

62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans
- 10 %	- 5 %	Optimum	+ 5 %	+ 10 %

• **Durée de cotisation**, fixée à 42 ans (nés en 1961) puis à 43 ans (nés en 1973) puis à 43,6 ans (nés en 1980) puis à 44,3 (nés en 1990), entraînant avec les règles actuelles, une décote pour tout départ anticipé avant d'atteindre ces durées de cotisation.

Exemple pour la durée de cotisation à 43 ans :

39 ans	40 ans	41 ans	42 ans	43 ans	44 ans
- 25 %	- 15 %	- 10 %	- 5 %	Taux plein	+ 5 %

Ça existe déjà mais ce serait amplifié...



Dans les deux cas c'est travailler plus longtemps pour moins de pension !

UNE BASCULE POUR TOUS DANS LE NOUVEAU SYSTÈME EN 2025

Un modèle probable, inspiré du rapport Delevoye :

Fonctionnaire né en 1968 partant en 2030 (donc à 62 ans) et recruté en 1990 (donc à 22 ans). En 2025, il aura 35 ans d'ancienneté.

[Échelon détenu depuis 6 mois en 2025 x 75%] x 35/42,5

Après avoir calculé les droits dans le système actuel (échelon x 75%), on proratise les 35 ans selon les 42,5 ans de durée requise pour sa génération dans le système actuel (sans lui appliquer de décote puisqu'on ne connaît pas son âge de départ à ce stade)

→ Le montant en euros est alors converti en points dans le nouveau système. Les points acquis après 2025 seront ensuite ajoutés à ce capital de points.

AUJOURD'HUI LES ENFANTS SONT PRIS EN COMPTE DE DIFFÉRENTES FAÇONS :

- **majorations de durée d'assurance et bonifications en nombre de trimestres** (prise en compte différente public / privé, et selon que les enfants sont nés avant ou après 2004)
- **Majoration de 10% de pension pour 3 enfants et + 5% par enfant supplémentaire**
- **Prise en compte complète des périodes de temps partiels de droit ou d'interruption pour élever un enfant pour les cotisations**

DEMAIN AVEC LA RETRAITE MACRON :

- Un seul dispositif est proposé avec une majoration de pension de 5% par enfant pour l'un des deux parents. Aux 4 ans de l'enfant, **les parents choisiraient auquel des deux cette majoration** serait attribuée ou, à défaut, les droits seraient automatiquement attribués à la mère.

La majoration de pension pour trois enfants et plus serait supprimée.

- En cas d'interruption d'activité, des points « gratuits » seraient attribués mais uniquement aux parents bénéficiant de certaines prestations et comptabilisés a minima, sur la base de seulement 60 % du SMIC. **C'est la fin de la prise en compte des temps partiels de droit comme du temps plein.**
- **On ne sait pas à partir de quand ces nouvelles règles s'appliqueraient**, il est question de les appliquer dès 2025, quelle que soit la date de naissance de l'enfant.

LES FEMMES : LES GRANDES PERDANTES !

- ➔ **Si on diminue les droits à réversion** : aujourd'hui, 40 % d'écart sur les pensions entre les hommes et les femmes. Cet écart tombe à 24% avec la pension de réversion.
- ➔ **Si on prend en compte l'ensemble de la carrière et non plus les 6 derniers mois** : les femmes ont les carrières les plus hachées...
- ➔ **Si on diminue les droits familiaux** qui aujourd'hui compensent déjà mal les inégalités de carrière
- ➔ **Si on prend davantage en compte les primes dans la Fonction publique** : les femmes = celles qui en perçoivent le moins.

LA FSU REVENDIQUE UN SYSTÈME À PRESTATIONS DÉFINIES !



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

- ✓ **60 ans sans décote ni surcote**
- ✓ **75% du traitement des 6 derniers mois**
- ✓ **37,5 annuités**
- ✓ **Le retour des droits familiaux**
- ✓ **La prise en compte des années d'étude**
- ✓ **Des fins de carrière aménagées et une réflexion sur la gestion des âges**

DES ALTERNATIVES EXISTENT POUR LE FINANCEMENT !

- Hausse des cotisations part employeur comme part salariale
 - Élargissement de l'assiette des cotisations aux revenus financiers des entreprises
 - Une politique favorable à l'emploi = augmentation du nombre de cotisants
 - Une augmentation des salaires = hausse de cotisations
- Ce sont des choix de société, des choix politiques !



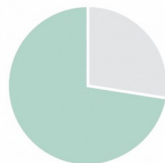
Trois ans de plus pour... la même pension ?



Mathieu
né en 1961
employé dans
une entreprise privée
système actuel

- commence à 22 ans
- carrière continue
(ni chômage, ni temps partiel)
- retraite à 64 ans

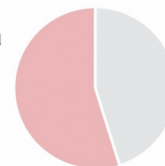
Sa pension représente
73 %
de son dernier salaire



son fils **Mathias**
né en 1990
employé dans
la même entreprise
système Macron

- commence à 22 ans
- carrière continue
(ni chômage, ni temps partiel)
- retraite à 64 ans

Sa pension représentera
56 %
de son dernier salaire



Source: collectif @nosretraites — Crédit icones : Freepik

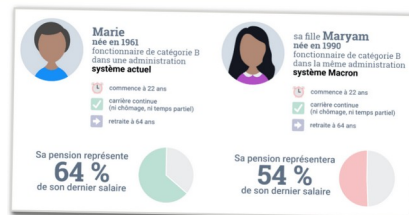
Mathieu (cadre A du privé dans une situation comparable à nos qualifications) partira à la retraite à 64 ans (42 ans de carrière) avec 73% de son dernier salaire.

Pour Mathias, seul un départ à 67 ans (45 ans de carrière) lui assurera un taux comparable à celui de Mathieu. Un départ à 65 ans lui assurera seulement 61% de son dernier salaire.

Source: collectif @nosretraites

Crédit icones : Freepik

D'autres exemples à
découvrir sur
reformedesretraites.fr



ALORS DES PRIMES POUR DE MEILLEURS SALAIRES ET DE MEILLEURES PENSIONS ?

Pour limiter les baisses de pensions, le gouvernement entend revaloriser nos salaires avec des primes, dorénavant intégrées au calcul de la retraite. D'une part, les primes ne seront pas généralisées à tous les personnels car « des profils de carrière » seraient privilégiés. D'autre part, une prime c'est une charge de travail supplémentaire à la clé !

➡ **Des primes, c'est y perdre un peu moins mais c'est y perdre quand même !**

→ Cette réponse du gouvernement :

- 1) n'apporte aucune revalorisation générale profitable à toutes et tous
- 2) amorce un cadrage des pratiques professionnelles et une évolution de nos métiers : davantage de missions fléchées et imposées pour moins de transmissions de savoirs disciplinaires.

LE DÉCLASSEMENT SALARIAL : UNE RÉALITÉ POUR NOS PROFESSIONS !

- ⇒ **En 1980, un professeur certifié débutait avec un salaire égal à 2 SMIC, il ne débute qu'à 1,25 SMIC aujourd'hui**
- ⇒ **Le salaire d'un professeur certifié avec 10 ans d'ancienneté n'atteint pas 2000 € net mensuel**
- ⇒ **En 20 ans, les professeurs ont perdu l'équivalent de 2 mois de salaire par an.**
- ⇒ **Aujourd'hui, les professeurs en début de carrière sont éligibles à la prime d'activité, mesure qui relève des dispositifs de lutte contre la pauvreté, preuve de l'indigence des salaires.**
- ⇒ **Depuis plus de 10 ans dans le second degré, les concours ne font pas le plein : le métier n'attire plus et la question salariale en est une explication centrale.**

LES ENSEIGNANTS SERAIENT LES GRANDS PERDANTS DE LA RÉFORME DES RETRAITE TELLE QU'ELLE PRÉSENTÉE

Pour le SNES-FSU, il faut au plus vite reprendre PPCR :

- **Accélération des débuts de carrière** : *débuter la carrière à l'actuel 4^e échelon* ;
- **Aménagement des fins de carrières** *avec allègement du temps de service* ;
- **Accès à la classe exceptionnelle pour tous avant départ en retraite.**

Et dans l'immédiat :

- **Doublement de l'ISOE** pour tous ainsi que celui **de l'indemnité forfaitaire des CPE** et **l'alignement de son montant** pour les professeurs documentalistes et PsyEN.
- **Une véritable prime d'installation** à l'entrée dans nos métiers.
- **Et la revalorisation du point d'indice** avec un **plan de rattrapage** des pertes de pouvoir d'achat subies ces dernières années.

**Réforme Macron des
retraites = travailler
plus longtemps pour
gagner moins que
dans l'actuel système ?**

**C'est
NON !**

**La vigilance et la mobilisation
de toutes et tous s'imposent !**