

Une nouvelle réforme pour réduire encore plus les retraites

Après quatre réformes (1993, 2003, 2010 et 2014), la réduction de la part des retraites dans le PIB – afin de donner plus d'argent aux investisseurs, dans une logique libérale – est toujours d'actualité pour le gouvernement.

Les retraites représentent 14 % du PIB annuel. Comme les réformes paramétriques (âge légal, durée de cotisation, désindexation) ne sont pas parvenues à réduire cette part, le gouvernement souhaite une réforme plus ambitieuse ce sera la retraite par points. Au-delà des aspects techniques, c'est bien la question de la répartition des richesses qui est centrale. Et qui continuera d'opposer les défenseurs du capital aux salariés.

Comment sera calculée la retraite par points ?

Dans le système par points envisagé par le gouvernement, les cotisations : acquittées à 60 % par l'employeur, 40 % par le salarié, les cotisations au régime universel, dont le taux devrait atteindre 28,12 %, seraient désormais prélevées sur l'ensemble de la rémunération, y compris donc sur les primes des fonctionnaires. 90 % de la cotisation versée permettra à l'assuré-e d'acquérir des points, le reste participant « au financement mutualisé et solidaire des dépenses du système de retraite ».

100 euros de cotisations permettraient d'acquérir dix points qui donnent ensuite 5,50 euros de rente annuelle. Cela définit une valeur d'achat, fixée pour le moment à 10 euros et une valeur de service, fixée pour le moment à 0,55 euro. Cela donne un rendement instantané de 5,5 % que le HCRR (Haut commissariat à la réforme des retraites) souhaite voir constant pour un départ à 64 ans même si ces deux valeurs peuvent varier d'une année sur l'autre.

La cotisation de 28,12 % (60 % employeur, 40 % salarié) serait due sur l'ensemble des salaires et traitements (indemnités comprises).. 90 % de cette cotisation, soit 25,31 %, serait génératrice de droits (les 10 % restants servant à financer les dispositifs de solidarité).

Exemple :

- Un-e fonctionnaire dont traitement + prime sur un mois = 2 500 euros bruts.
- Montant cotisé : 703 euros.
- Montant cotisé créateur de droits : 632,80 euros.
- Points acquis (valeur d'achat du point à 10 euros) : 63,28.
- Droits à pension = 63,28 (nombre de points) 0,55 (valeur de service) = 34,80 euros bruts.

- Au titre de ce mois, il-elle a donc acquis une trentaine d'euros de droits à pension future, à condition de partir à l'âge où le point vaudra bien 0,55 euro (64 ans pour le moment, mais quel âge ensuite ?).

A quel âge ?

62 ans... mais avec décote

L'âge d'ouverture des droits resterait à 62 ans mais un âge d'équilibre ou « âge du taux plein », pour l'instant fixé à 64 ans, serait créé : en-deçà, la pension serait amputée de 5 % par année manquante. Par ailleurs, de nombreuses possibilités de départ anticipé seraient supprimées.

L'âge d'équilibre évoluerait en fonction de l'espérance de vie. S'il était reporté à 65 ans, la décote appliquée à 62 ans serait ainsi de 15 %.

Ces décotes en fonction de l'âge pourraient s'appliquer avant même 2025, dans des conditions que nous ignorons à ce stade, le rapport parlant de « ramener le système à l'équilibre à l'horizon 2025 » donc en augmentant encore les décotes existantes.

Rien n'a été précisé sur un âge limite dans ce nouveau système.

À partir de quand ?

Seraient concernées, les assurées « qui seront à plus de 5 ans de leur départ en retraite au moment du vote. de la loi ». La réforme s'appliquerait donc aux personnes nées en 1963 et au-delà pour le cas général (âge légal 62 ans), de manière décalée pour celles dont l'âge d'ouverture des droits est moins tardif

Quels droits familiaux ?

Le Haut-commissaire prétend que la nouvelle majoration de pension de 5 % par enfant regroupant les différents droits familiaux actuels suffirait à conserver un bon niveau de solidarité, ce que la FSU conteste.

Quelle réversion ?

4,4 millions de retraité-es perçoivent aujourd'hui une pension de réversion et près de 90 % sont des femmes.

Cette pension, correctrice des inégalités sociales, est indispensable pour les femmes pour qui elle constitue 26 % de leur pension. Pour 1,1 million de bénéficiaires, la réversion est la seule pension de retraite perçue.

La réversion représente 12,4 % des pensions versées soit plus de 33 milliards d'euros

Actuellement, les pensions de réversion sont financées par les cotisations de l'ensemble des assurés. Les sortir de cette solidarité pour les faire financer par une cotisation à part ou par l'impôt les fragiliserait en les soumettant aux décisions du pouvoir politique.

Le Haut-commissariat prévoit que le futur dispositif de réversion sera réservé aux seules personnes mariées. Le concubinage et le PACS ne permettront toujours pas d'en bénéficier. Il est précisé qu'aucune condition de ressources ne sera imposée.

Le montant de la réversion sera calculé par la différence entre le montant que représentent 70 % des droits du couple et la retraite personnelle de la veuve ou du veuf. Les droits des ex-conjoints seront fermés pour les divorces qui interviendront après l'entrée en vigueur du système universel.

Pour les divorces intervenus avant l'entrée en vigueur du nouveau système, la pension de réversion sera proratisée en fonction de la durée de chaque mariage, si les conjoint-es divorcé-es ne sont pas remarié-es au moment du décès de leur ancien époux.

Les ayant droits de personnes parties en retraite avant le 31 décembre 2024 ne sont pas concernés par les nouvelles règles de calcul.

Quels principes pour la retraite des fonctionnaires ?

Pour les fonctionnaires, la pension de retraite est un salaire (un traitement) continué. Dans la Fonction publique de l'État, il n'y a pas de caisse de retraite spécifique. En revanche, les fonctionnaires s'acquittent d'une retenue pour pension civile (qui a augmenté de 41 % en neuf ans). Elle sera au 1er janvier 2020 de 11,10 % du traitement brut. Les pensions des fonctionnaires de l'État sont financées directement par le budget. La répartition assise sur les cotisa-

tions (secteur privé) et le traitement continué (fonctionnaires) sont des principes de financement et de solidarité publics qui ont permis de protéger notre système de retraite du monde de la finance.

C'est cette barrière que le projet du gouvernement entend faire tomber, dans le prolongement des réformes précédentes.

Les spécificités du régime des fonctionnaires sont étroitement liées à la conception française de la Fonction publique. La jurisprudence du Conseil constitutionnel et du Conseil d'État confirme que le droit à pension est une des garanties fondamentales du fonctionnaire régi par les lois 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

La pension est toujours actuellement définie à l'article L1 du code des pensions civiles et militaires comme « une allocation pécuniaire personnelle et viagère accordée aux fonctionnaires civils et militaires et, après leur décès, à leurs ayants cause désignés par la loi ». Elle est bien assimilée à une continuation du traitement dont elle a la même nature juridique.

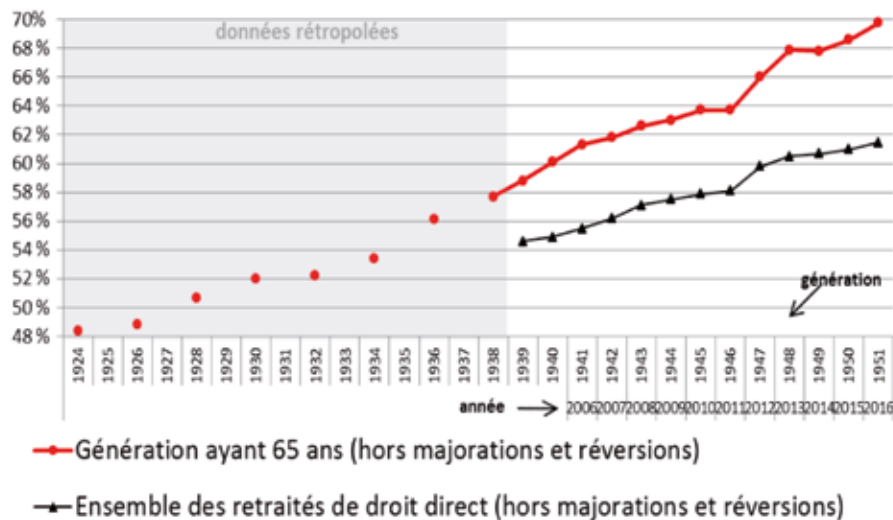
Comme ce dernier, elle ne rémunère pas seulement un travail mais vise à garantir « en fin de carrière à son bénéficiaire des conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction ».

Quels droits pour les femmes ?

Malgré les droits familiaux et les minima de pension, les femmes à la retraite en 2016 perçoivent une pension de droit direct inférieure de 40 % à celle des hommes. Ces écarts seraient encore plus importants (de 8 points environ) hors droits familiaux et hors minima de pension. Or ces dispositifs de solidarité seront profondément modifiés dans le nouveau projet.

De manière générale, les femmes fonctionnaires perçoivent des primes significativement moins élevées que les hommes.

Rapport de montant moyen pension des femmes/pension des hommes



D'autres solutions : les propositions de la FSU

- Réformer l'assiette des cotisations patronales en modulant le taux de cotisation en fonction de la politique d'emploi des entreprises et du rapport entre les salaires et la valeur ajoutée.
- Taxer les produits financiers bruts des entreprises non financières et les produits financiers nets des banques.
- Sécuriser l'emploi depuis l'entrée des jeunes dans la vie active jusqu'au maintien des seniors dans l'entreprise.
- Supprimer les exonérations de cotisations patronales qui ne créent pas d'emploi et tirent les salaires vers le bas.
- Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et non sur les prix.
- Garantir le départ à 60 ans avec un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète.
- Garantir un minimum de pension protégeant véritablement les salariés et fonctionnaires ayant eu des carrières courtes.
- Prendre en compte la fatigue au travail, sa pénibilité en aménageant les fins de carrière.
- Obtenir de véritables « compensations » familiales et conjugales pour les femmes et réaliser l'égalité professionnelle F/H.
- Prendre en compte les périodes de formation.
- Mieux prendre en compte la spécificité des poly-pensionnés en améliorant et en étendant aux fonctionnaires les mécanismes de proratisation existant au régime général.

Retraite : les règles actuelles

Bonifications

Enfants nés avant 2004 : bonification d'un an, sous conditions.

Enfants nés à partir de 2004 :

- si interruption d'activité, prise en compte des périodes dans la durée de services (limite : 12 trimestres par enfant).
- sans interruption : majoration de durée d'assurance de 2 trimestres.

Bonifications et surcote

Les bonifications sont prises en compte dans la durée d'assurance.

Les dispositions adoptées en 2003 permettaient leur prise en compte pour le déclenchement de la surcote et la détermination de son pourcentage.

Les bonifications pour services effectués hors d'Europe sont maintenues, sauf pour le calcul de la surcote.

Carrières longues

Le décret 2012-847 du 2 juillet 2012 indique les conditions pour un départ anticipé : il faut justifier,

avant l'âge minimum de départ en retraite, de 8 trimestres de plus que la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Il faut avoir cotisé 5 trimestres avant la fin de l'année civile des 20 ans et avoir, selon l'année de naissance, une durée d'assurance cotisée de 164 à 172 trimestres.

CSG

Les retraités soumis au taux de CSG de 6,6 % voient ce taux passer à 8,3 %. Pas d'augmentation pour les plus petites retraites (moins de 14375 € pour une personne seule, moins de 22051 € pour un couple).

Cumul emploi-retraite

Toute liquidation de pension de retraite depuis janvier 2015 conduit à verser des cotisations vieillesse sans acquérir de nouveaux droits.

Il est possible de cumuler la pension de retraite avec les revenus professionnels provenant d'une nouvelle activité à condition de :

Consultez le dossier 24 pages de la FSU

http://fsu.fr/IMG/pdf/24p_bd_retraites_fsu_2019.pdf



- bénéficier d'une retraite à taux plein,
- et d'avoir au minimum atteint l'âge légal de départ à la retraite (entre 60 ans et 62 ans, selon l'année de naissance).

Si ces conditions ne sont pas remplies, le cumul est plafonné au tiers du montant annuel brut de la pension de retraite, majoré de 6 941,40 €.

Si la rémunération d'activité est supérieure à ce plafond, l'excédent est déduit du montant de la pension.

Date de départ

Attention à la date de départ !

La pension est due à compter du premier jour du mois suivant celui du dernier jour d'activité. Il faut donc demander la « radiation des cadres » (« le départ en



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Age légal de départ à la retraite

65	60	62	64	65
ans	ans	ans	ans	ans

1945

1983

2003

2020

????

Le « Nouveau monde » : un retour vers le passé ?

Né-e après 1963 ?

La réforme du système de retraite vous concerne !

Ne restez pas isolé-es !

Mobilisez-vous avec le SNASUB-FSU !

retraite ») pour le dernier jour du mois et la pension est alors versée le mois suivant. Voir la circulaire du 20 mai 2011.

Par exemple, pour une radiation au 30 juin, une promotion d'échelon intervenue au 1er janvier est prise en compte (les six mois sont complets).

La pension du fonctionnaire radié des cadres après avoir atteint la limite d'âge ou pour invalidité est due à compter du jour de la cessation d'activité.

Décote

Réduction appliquée au montant de la pension d'un assuré qui choisit de partir en retraite avant d'avoir atteint les conditions d'une pension de retraite à taux plein. Ces personnes qui n'ont pas les trimestres requis tous régimes confondus subissent une décote sur leur pension qui ne peut excéder 20 trimestres. Le taux de décote par trimestre manquant est de 1,25 %. La décote s'annule à la limite d'âge (67 ans).

Sa fonction est de pénaliser une deuxième fois ceux qui partent sans avoir atteint soit la durée de cotisation exigée, soit l'âge d'annulation de la décote.

Cette pénalisation augmente progressivement : de 0,125 % en 2006, elle atteindra 1,25 % par trimestre manquant à partir de 2015.

Ainsi, un fonctionnaire partant en 2002 à 60 ans en ayant cotisé 37,5 ans (soit 150 trimestres) recevait une retraite représentant 75 % de son dernier salaire.

En 2018, un agent partant à 62 ans, ayant travaillé 37,5 ans, part avec 150/166 de 75 % soit 67,77%. Pour sa génération (1955), l'âge d'annulation de la décote est de 66 ans et 3 mois (soit 17 trimestres manquant). S'il n'a pas travaillé par ailleurs, il lui manque 14 trimestres. La décote sera de $1,25 \times 14 = 17,5\%$.

Sa pension sera un pourcentage bien moindre du dernier salaire : il faut enlever la décote soit $67,77 \times 17,5 = 11,86\%$.

La pension sera de $67,77 - 11,86 = 55,91\%$. Pour la même du-

rée de services, la pension représentait les trois quart du salaire, elle n'en représente désormais qu'un peu moins de 56 %.

Demande de retraite

Elle doit être faite au moins 6 mois avant la date de départ prévue. Il faut s'adresser au service de gestion du personnel, qui constitue le dossier de pension et le transmet au Service des retraites de l'Etat.

Un agent peut, dans certaines conditions, se rétracter de sa demande de départ en retraite tant qu'elle n'a pas pris effet.

Toute retraite prise empêche l'acquisition de nouveaux droits à la retraite en cas de poursuite ou de reprise de toute activité.

Durée d'assurance

Depuis 2004, la durée de cotisation (jusqu'à de 37,5 ans pour bénéficier d'une retraite complète) s'est allongée et progressera encore, la génération 1973 et les suivantes devant accumuler 172 trimestres (soit 43 ans).

Durée de liquidation ou durée de services

C'est la durée de services réalisés en tant que fonctionnaire, qui peut être augmentée d'éventuelles bonifications.

Durée minimum de services publics

Passée, depuis le 1er janvier 2011, de 15 à 2 ans ; moins de 2 ans : cette période compte alors au titre du régime général de la Sécurité sociale.

Handicap

Possibilité de départ à partir de 55 ans sous condition d'une certaine durée d'assurance dont un nombre de trimestres cotisés.

Minima de pension

Le régime de retraite de la fonction publique prévoit un minimum garanti de pension qui correspond au minimum contributif du secteur privé. A l'Education natio-

nale, il concerne près de 60 % des agents de catégorie C.

Parents de 3 enfants

Le dispositif est fermé. Les parents qui au 31 décembre 2011 avaient au moins 3 enfants et effectué 15 années de services effectifs, peuvent continuer à partir en retraite à la date choisie, mais... la pension sera calculée selon les règles de droit commun, donc avec décote éventuelle et les mêmes règles que les agents de leur génération.

Exemple : un fonctionnaire de 35 ans avec 15 années de services effectifs en 2011 et ayant un troisième enfant en 2011 pourra ainsi demander à partir à la retraite de manière anticipée en 2025.

Régime additionnel (RAFP)

Sont pris en compte tous les compléments de salaire (primes, indemnités etc). Le taux de cotisation (5 % pour l'agent, 5 % pour l'employeur) est prélevé sur les primes perçues. Le rapport sera très faible : 0,04 euros pour un euro de cotisation versé.

Pension de réversion

50 % de la pension versée au défunt avant son décès. En aucun cas, elle ne peut être limitée par le traitement perçu par le veuf ou la veuve.

Taux de pension

Le taux maximum de pension restant fixé à 75 % du salaire, l'allongement de la durée de cotisation entraîne mécaniquement une baisse de la valeur de l'annuité : de 2 % (soit 75/150e), elle est passée à 1,829% (soit 75/164e) en 2012 pour terminer à 1,744 % (soit 75/172e) pour les salariés nés en 1973.

Taux plein

Avant la réforme, ce terme était utilisé pour désigner une retraite complète. Il est aujourd'hui utilisé pour désigner une retraite sans décote (il n'y avait pas de décote avant la loi de 2003).

Pierre Boyer