

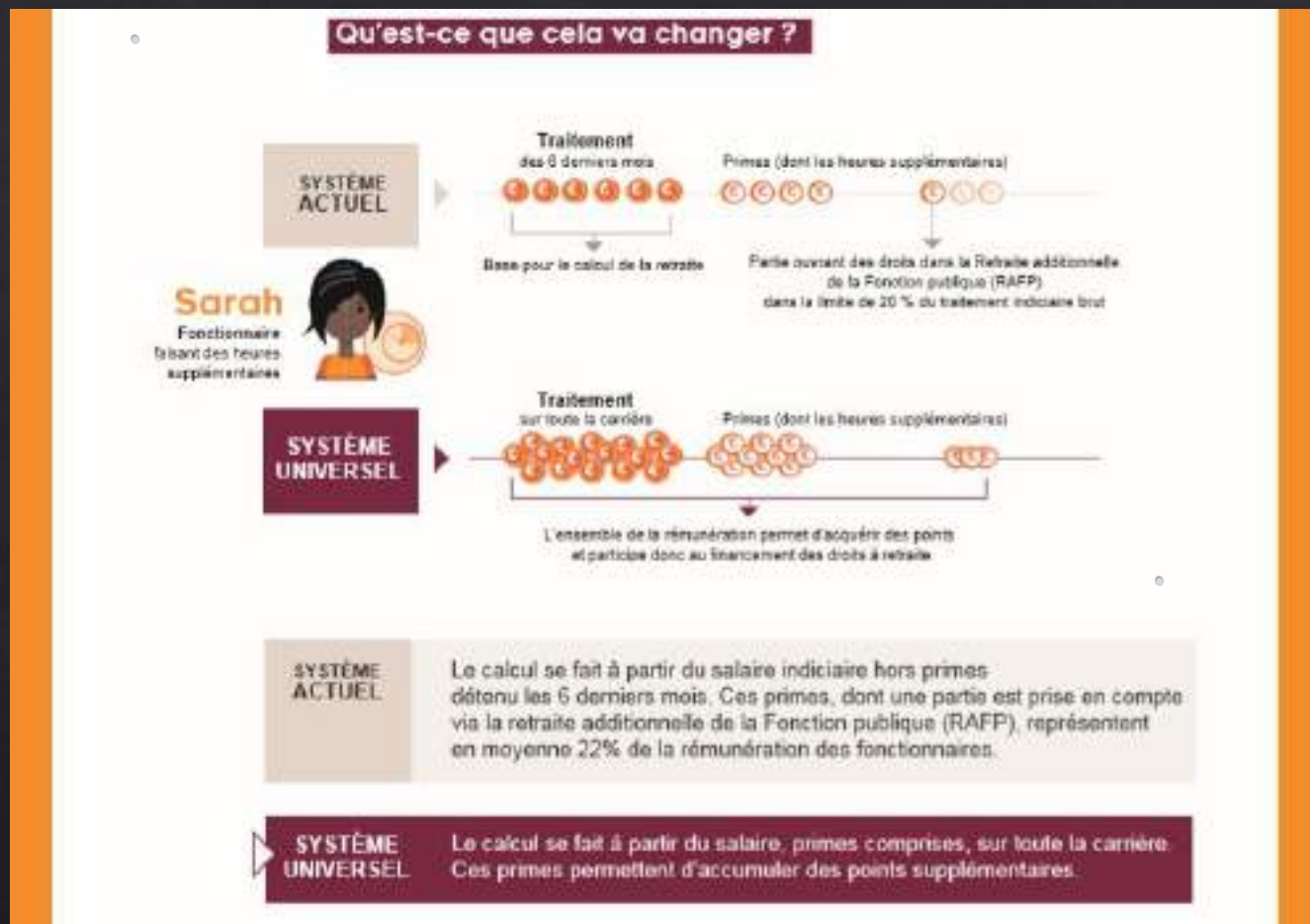
En ce qui concerne les fonctionnaires...

Image fausse !!!

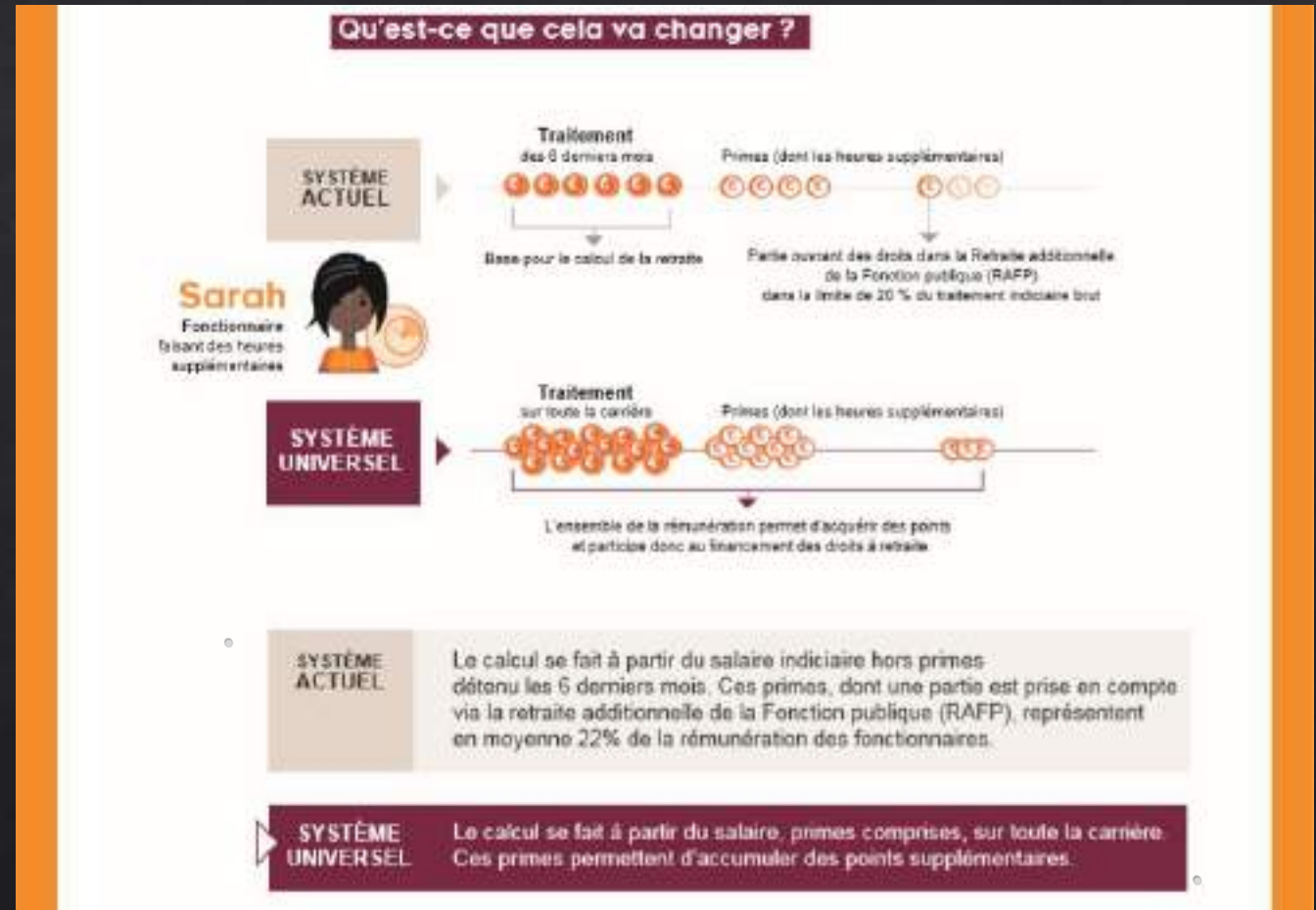
Dans la comparaison entre les 2 systèmes, les 6 euros dessinés pour le traitement des 6 derniers mois valent largement plus que le grand nombre d'euros dessinés pour le traitement sur toute la carrière !!!!!

Dans le rapport Delevoye, il y a plusieurs simulations de calcul de pension avec la retraite par points pour des travailleurs du privé (sans comparaison avec les systèmes actuels bien entendu)....

Aucune simulation pour les fonctionnaires... Ils n'ont pas osé !
Et pour cause : la perte salariale est plus grande !



Rapport Delevoye – page 35



Incitation à travailler
plus pour améliorer
sa retraite →

Mais.... Les primes représentent-elles vraiment 22 % de la rémunération des fonctionnaires et en particulier celle des enseignants ?

Les conséquences spécifiques pour les fonctionnaires ayant peu de primes

Le tableau ci dessous montre que les enseignants et assimilés (CPE, PSY EN) pourraient etre particulièrement défavorisés car la part des primes dans leur salaire est tres faible. Pour certains fonctionnaires, dont beaucoup de hauts fonctionnaires, la prise en compte des primes serait une compensation de la perte du calcul sur les 6 derniers mois,... pas pour les enseignants !!!!

Part des primes moyenne à 55-59 ans dans la fonction publique d'État de 2009 à 2014 (%)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ensemble fonction publique d'État	17,5	18,5	19,4	19,5	19,5	19,6	19,6
dont : femmes	15,3	16,0	16,9	16,9	17,0	17,2	17,2
dont : hommes	20,0	21,3	22,2	22,3	22,4	22,5	22,6
Catégorie B sédentaire	23,5	24,5	25,1	25,5	25,6	25,8	25,9
Enseignants catégorie A	11,4	11,4	12,1	11,9	11,7	12,0	12,1
Cadre A+	39,0	40,7	42,0	41,7	42,3	41,9	41,8
Policier catégorie active (à 50-54 ans)	30,8	31,9	32,2	32,1	31,7	31,7	31,4

Source : COR, « Évolutions et perspectives des retraites en France, Rapport annuel 2017 », Figure 1.17 (p. 30)

L'âge de départ maintenu?

Rapport Delevoye – page 46

Un âge légal de départ maintenu à 62 ans

Le système universel garantira un âge légal à partir duquel chaque assuré sera libre de partir en retraite. **Cet âge restera fixé à 62 ans.**

Toutefois, cette borne d'âge ne constitue pas, aujourd'hui comme demain, la référence de départ de tous les assurés, sauf à déséquilibrer le système ou à devoir finalement réduire le niveau des retraites versées.

Le système universel incitera au prolongement de l'activité.

Cette valorisation du prolongement de l'activité prendra en compte deux effets :

Pour chaque année travaillée supplémentaire, le nombre de points accumulés augmentera, ce qui se traduira par une retraite plus élevée. Or, ce n'est aujourd'hui pas

toujours le cas puisque, dans un système en annuités, certains trimestres acquis ou validés peuvent n'avoir aucun effet ou qu'un effet très marginal sur l'amélioration de la retraite ;

Pour chaque année supplémentaire en activité, les assurés réduiront d'autant la durée moyenne qu'ils passeront en retraite. Cet effort qui participera à l'équilibre du système de retraite au niveau collectif devra être valorisé par le versement d'une retraite plus élevée.

Un barème des valeurs de service sera fixé pour que chaque année supplémentaire passée conduise à une meilleure retraite.

La possibilité de partir à 62 ans est une question de justice sociale pour les assurés ayant durablement travaillé ou qui se trouvent dans l'incapacité de continuer une activité professionnelle

L'âge de départ possible resterait à 62 ans (la FSU demande le retour de la possibilité de partir à 60 ans) mais

Atelier participatif de
Toulon, le vendredi
25 octobre 2018 :
« Prendre sa retraite :
à quel âge et sous
quelles conditions ? »



Dans le système universel, le dispositif du taux plein sera conservé, assorti, comme aujourd'hui, d'une décote et d'une surcote.

Ce taux plein pourrait soit être fonction de la durée travaillée comme aujourd'hui (référence individuelle), soit identique pour tous (référence collective). Il est proposé de retenir la seconde option, à savoir un âge de taux plein identique pour tous car, pour le Haut-commissaire, cette option est la seule réellement compatible avec les objectifs du système universel.

Cet âge du taux plein est celui qui permet d'équilibrer le financement des retraites, d'assurer la solidité du système et de garantir, à titre individuel, une retraite satisfaisante.

Concrètement, l'âge du taux plein est celui qui permet de garantir et de maintenir constant le rendement d'équilibre du système de retraite entre les générations, c'est-à-dire le rapport

entre la valeur de service et la valeur d'acquisition des points. Ainsi, le rendement de 5,5% est obtenu lorsque l'assuré atteint l'âge du taux plein de sa génération. Si l'assuré décide de partir avant cet âge, le rendement sera moindre et s'il décide de partir après, le rendement sera meilleur.

Pour la fixation de cet âge du taux plein **au démarrage de la réforme**, il est proposé de reproduire les âges moyens de départ à taux plein en 2025 actuellement projetés, soit 64 ans.

Un pilotage de l'âge du taux plein pour tenir compte de l'évolution de l'espérance de vie et de l'allongement de la durée passée en retraite

L'âge du taux plein sera un levier de pilotage du système de retraite. Son évolution devra tenir compte de l'évolution de l'espérance de vie au fil des générations.

Rapport Delevoye – page 47

← le coefficient de conversion des points varierait avec l'âge. C'est une décote déguisée, puisqu'il faudra attendre 64 ans ou plus pour bénéficier d'une valeur du point convenable. Les 62 ans deviennent encore plus fictifs qu'ils ne sont aujourd'hui.

Le rendement

Le rapport Delevoye affiche un rendement fixe à 5,5%, laissant croire à une certaine « sécurisation » de la valeur du point.

Mais d'une part, c'est un rendement à l'« *âge du taux plein* », or si on n'a pas cet âge (ou si on n'a pas la bonne durée de cotisations dans la version présentée par le Président de la République), la valeur du point est moins importante



Paolo

Il a cotisé sur la base d'un salaire égal à 1,5 SMIC.
Il a acquis 30 000 points (10€ cotisés = 1 point)
tout au long de sa carrière. Il a la liberté de partir
à 62 ans, âge légal de départ à la retraite.

Au moment de sa retraite

La retraite mensuelle à l'âge du taux plein
est calculée en appliquant la valeur de service :

$$\text{P} = 0,55\text{€}$$

1 point = 0,55€

Paolo bénéficiera de 5,5%
de rendement s'il part
à l'âge du taux plein
de sa génération*



Âge du taux plein - 2 ans	4,95% de rendement	16 500 €* x 98% 1 326 €/mois
Âge du taux plein - 1 an	5,20% de rendement	16 500 €* x 95% 1 306 €/mois
Âge du taux plein	5,5% de rendement	16 500 €* soit 1 375 €/mois
Âge du taux plein + 1 an	5,75% de rendement	16 500 €* x 105% 1 444 €/mois
Âge du taux plein + 2 ans	6,01% de rendement	16 500 €* x 110% 1 513 €/mois

SYSTÈME ACTUEL

Les assurés qui partent avant l'âge du taux plein subissent une double pénalisation : d'une part, le calcul de la retraite est proratisé car la carrière est incomplète par rapport à la durée d'assurance requise ; d'autre part ils subissent une décote de 5% du montant de la retraite pour chaque année les séparant de l'âge du taux plein.

Exemple : un assuré de la génération 1963 qui a commencé sa carrière à 22 ans et qui doit valider une durée d'assurance de 42 ans, devra partir à 64 ans pour bénéficier du taux plein dans le système actuel. S'il part à 62 ans, il sera doublement pénalisé, par la proratisation (42/42 soit -4,7%) et par la décote (-10%), et sa retraite sera fortement réduite (-10%).

SYSTÈME UNIVERSEL

Les assurés verront leur rendement ajusté de 5% par année d'écart à l'âge du taux plein, sans subir de règle de proratisation par rapport à une durée d'assurance requise car celle-ci ne constitue plus un critère pour le calcul de la retraite dans le système universel en points.

Exemple : un assuré, dont l'âge du taux plein est fixé à 64 ans, verra sa retraite diminuée de 10% s'il décide de partir à 62 ans (et non plus de 15% dans l'exemple ci-dessus).

* Il n'est pas tenu compte du nombre de points en plus ou en moins dont bénéficierait Paolo dans les hypothèses de départ après ou avant l'âge du taux plein de sa génération.

Rapport Delevoye – page 49

← Tant que Paolo n'a pas atteint l'âge pour bénéficier du taux plein (qui peut être 64 – 65 – 66 ans... voire plus), il aura un malus (ou décote) de 5 % par an.... Ce qui amoindrira sa pension déjà basse par le système par points.....

Il y aurait donc désormais deux manières de diminuer le montant des pensions au moment de la liquidation

- ◆ Reculer l'âge du taux plein, que ce soit par le recul de l'âge pivot ou par l'allongement d'une durée requise
- ◆ Faire varier la valeur du point

Il n'y a plus de visibilité sur ce que l'on peut espérer toucher et il y a une individualisation complète du calcul des pensions : moins de droits collectifs !

Une transition entre l'emploi et la retraite facilitée

Le système universel a vocation à faciliter les transitions de l'emploi vers la retraite pour les seniors, en assouplissant et en rendant plus attractives le cumul entre une retraite et des revenus d'activité.

Les dispositifs actuels sont globalement peu connus et ont une efficacité limitée : la retraite progressive est très peu utilisée et n'est ouverte qu'aux salariés et travailleurs indépendants. Par ailleurs, le cumul emploi-retraite n'a pas connu un développement important, notamment car il ne permet pas aux assurés partis à la retraite et qui continuent de travailler de se constituer de nouveaux droits. Ces dispositifs s'avèrent en outre souvent très complexes dans leur application.

Un élargissement de la retraite progressive à tous les assurés.

La retraite progressive sera maintenue et sera ouverte à l'ensemble des assurés. Elle permettra de réduire son activité et de compenser la perte de revenu par la liquidation d'une partie de sa retraite tout en continuant de travailler et de se constituer des droits à retraite.

La question de la mise en place de dispositifs efficaces de transition entre l'activité et la retraite est très largement conditionnée par les modes d'organisation du travail. De ce point de vue, elle pourrait être renvoyée préalablement à la négociation collective des partenaires sociaux.

Cumul emploi-retraite : la possibilité de reprendre une activité sans plafond ni limite après sa retraite au taux plein et d'acquérir de nouveaux droits.

Enfin, pour les personnes déjà retraitées, il est prévu dans le système universel de rendre désormais possible la reprise d'une activité, sans plafond ni limite à compter de l'âge du taux plein. Ces personnes se constitueront désormais de nouveaux droits à retraite sur la base de cette activité.

Il sera ainsi possible de reprendre une activité, même ponctuelle, et d'améliorer le montant de sa retraite.

← Toute
ressemblance avec
les retraités
américains qui sont
obligés de travailler
pour améliorer leur
pension n'est pas une
pure coïncidence !

L'extinction progressive des départs anticipés des régimes spéciaux et de la fonction publique

Aujourd'hui, à métier identique, des droits à retraite différents

Certains métiers peuvent être exercés avec différents statuts professionnels : salarié, fonctionnaire, salarié relevant d'un régime spécial. Bien que ces métiers soient identiques, ils ne donnent pas toujours les mêmes droits en termes d'âge d'ouverture des droits à une retraite.

Dans la fonction publique, il existe par exemple des emplois classés en « catégorie active » qui permettent de partir à la retraite à compter de 52 ou 57 ans. C'est le cas dans la fonction publique hospitalière où les aides-soignantes et les agents de services hospitaliers qualifiés peuvent partir à 57 ans ou encore dans la fonction publique territoriale où certains fonctionnaires des services techniques comme par exemple les égoutiers, peuvent également partir à 52 ans ou 57 ans.

De même, dans des entreprises dont les salariés relèvent de régimes spéciaux de retraite, certains emplois permettent un départ en retraite significativement plus tôt que s'il avait été exercé dans une entreprise dont les salariés relèvent du régime général

(exemples : technicien de maintenance hautement qualifié, conducteur de bus, conducteur de train, etc.).

Dans le système universel, l'ensemble des droits à un départ anticipé au titre de la pénibilité devra être harmonisé. Dès lors qu'il n'existe pas de justification objective à ce que des droits différents soient appliqués pour un même métier au seul motif que les statuts professionnels sont différents, l'équité exige qu'ils soient mis fin aux droits spécifiques des régimes spéciaux et de la fonction publique.

Pour l'avenir, les dérogations des régimes spéciaux et de la fonction publique seront donc supprimées et les salariés de ces régimes se verront appliquer les mêmes règles que l'ensemble des autres salariés. Ces départs anticipés seront mis en extinction progressivement. C'est dans le cadre du C2P et de la retraite pour incapacité permanente que la pénibilité sera prise en charge.

Dans le système universel fondé sur l'équité, il sera mis fin aux départs anticipés des régimes spéciaux et de la fonction publique.

Mais il y aura des exceptions.....

Les fonctionnaires exerçant des fonctions dangereuses dans le cadre de missions de maintien de l'ordre et de sécurité publique

Des spécificités pourront être conservées pour les fonctionnaires qui exercent des missions régaliennes de maintien de l'ordre et de sécurité publique. Ces fonctionnaires bénéficient d'ores et déjà d'âges d'ouverture des droits inférieurs à 62 ans. Pour l'exercice de ces missions, qui se caractérisent par leur dangerosité et par des contraintes importantes, l'État doit en effet disposer de fonctionnaires en pleine possession de leurs capacités physiques et par conséquent relativement jeunes.

Des droits à départ anticipés maintenus, des conditions de départ aménagées

Pour les fonctionnaires ayant des missions régaliennes, et sous réserve d'avoir effectivement occupé des fonctions dangereuses pendant une période minimale qui pourrait être de 27 ans pour tous, les droits à un départ anticipé seront ouverts comme c'est le cas aujourd'hui aux personnes suivantes :

- Les policiers, les surveillants de l'administration pénitentiaire et les ingénieurs du

contrôle de la navigation aérienne pourront ainsi partir à compter de 52 ans à la retraite.

- Les sapeurs-pompiers professionnels, les douaniers et les policiers municipaux partiront quant à eux partir à compter de 57 ans.

Tout comme pour les autres assurés, un âge du taux plein sera fixé. Il correspondra à l'âge moyen de départ constaté pour ces catégories de fonctionnaires et évoluera dans les mêmes conditions que l'âge du taux plein des autres assurés.

Ces professions vont bénéficier de l'élargissement de l'assiette de cotisations à l'ensemble des primes et bénéficieront à ce titre d'une amélioration de leur pension. Elles bénéficient actuellement de bonifications, dont la définition remonte au XIX^{ème} siècle, qui sont appelées à disparaître dans un système en points. Des travaux devront être engagés afin de définir un mécanisme de cotisation supplémentaire de l'employeur s'y substituant et permettant de maintenir des niveaux de retraite comparables aux pensions actuelles.

Les militaires

Le maintien de forces armées opérationnelles comporte un impératif de jeunesse des effectifs militaires. Les retraites des militaires ont par conséquent aujourd'hui des règles spécifiques qui ouvrent des droits à un départ précoce à la retraite, permettant ainsi un renouvellement permanent des effectifs. Ces retraites précoces garantissent également la

reconversion professionnelle des militaires avec une absence de restrictions au cumul d'une activité professionnelle et du versement d'une pension de retraite de militaire.

Le système universel maintiendra ces particularités objectivement justifiées par les missions assignées aux militaires.

Les femmes, premières victimes de cette réforme ?

Rapport Delevoye –
page 72

L'exemple du rapport
est très parlant : les
possibilités où la
pension du couple est
la plus haute possible
sont celles où
l'homme a les
majorations pour
enfants !!!!

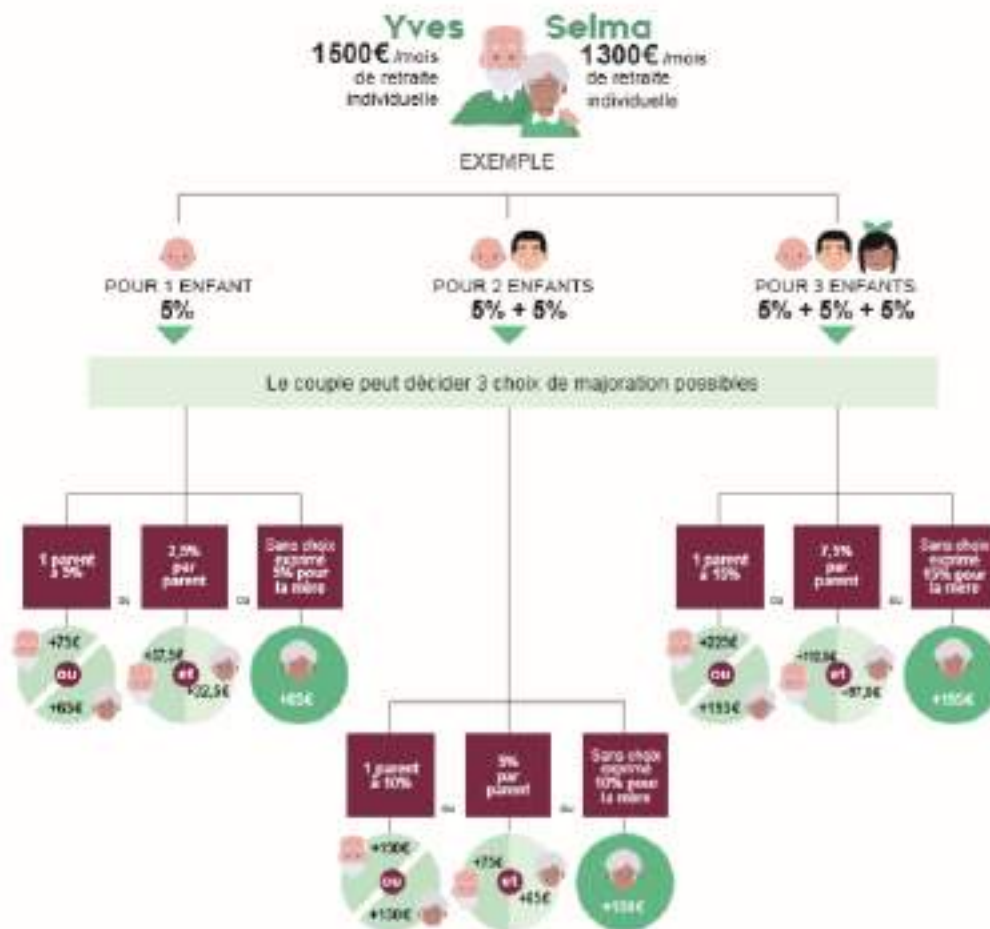
5% de majoration des droits à la retraite dès le 1^{er} enfant

SYSTÈME
ACTUEL

Majoration de 10% uniquement pour les parents de 3 enfants et plus.
La majoration est accordée aux 2 parents.

SYSTÈME
UNIVERSEL

Majoration des points acquis de 5% par enfant. Le couple
a la possibilité de choisir la répartition de la majoration.



Rapport Delevoye – page 71

... et le choix pour
que le pere bénéficie
de cette majoration
au détriment de la →
mere se fait aux 4
ans de la naissance
ou de l'adoption de
l'enfant.

Une majoration de 5% dès le 1^{er} enfant

- Les dispositifs actuels seront remplacés dans le système universel par une majoration de retraite applicable dès le 1^{er} enfant.

Chaque enfant donnera lieu désormais à l'attribution d'une majoration de 5% des points acquis par les assurés au moment du départ en retraite. Cette règle transversale mettra fin à l'hétérogénéité des droits actuellement accordés entre les régimes.

Le passage à un système en points est l'occasion d'ouvrir une réflexion plus large sur un nouveau pacte conjugal.

Aux 4 ans de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, les parents pourront choisir celui à qui cette majoration sera attribuée, ou décider de la partager. Si aucune option n'est effectuée par les parents, ces droits seront automatiquement attribués à la mère.

Ce dispositif permettra ainsi de revaloriser les droits accordés aux parents ayant eu un ou deux enfants. En reconnaissant, dès le premier enfant, les effets sur la carrière, le système universel permettra de revaloriser les droits accordés aux foyers d'un ou deux enfants, peu avantagés dans le système actuel, notamment les familles monoparentales.

Les familles nombreuses ne seront pas pour autant défavorisées puisque la majoration pourra aller au-delà des droits actuels. Pour 5 enfants, la majoration sera par exemple de 25%. Ce nouveau système permettra en conséquence de rééquilibrer des droits qui étaient aujourd'hui principalement orientés vers les familles de 3 enfants.

- La système universel permettra de réduire les inégalités de retraite entre les femmes et les hommes. Il ouvrira en effet aux **femmes la possibilité de bénéficier de l'ensemble des droits familiaux du couple**, notamment quand est fait le choix de favoriser la carrière professionnelle du père.

Dans un système à points, les **droits familiaux produisent par ailleurs systématiquement des droits supplémentaires**. C'est une avancée majeure par rapport au système actuel dans lequel les majorations de durée d'assurance ne sont pas toujours utiles pour l'amélioration du montant de la retraite, car elles peuvent ne produire aucun effet si un nombre de trimestres suffisants pour bénéficier du taux plein a déjà été acquis au titre de la carrière.

..... Choix qui peut se révéler néfaste pour la mère si le couple se sépare après.....

Les femmes, premières victimes de cette réforme?

- **Si on diminue les droits à réversion:**
aujourd'hui, 40 % d'écart sur la pension de droit direct, cet écart tombe à 24% avec la pension de réversion
- **Si on prend en compte l'ensemble des carrières et non plus les meilleures années:**
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 sont celles qui en perçoivent le moins.

Un droit à la pension de réversion harmonisé pour tous

Marc
2000€ /mois
de retraite

Anita
850€ /mois
de retraite

2850€ /mois pour le couple

SYSTÈME UNIVERSEL

Le nouveau système
va garantir le niveau
de vie du conjoint survivant

Calcul de la pension de réversion d'Anita au décès de Marc*
sur la base de 70% des droits à retraite du couple :

$$(70\% \times 2850\text{€}) + 850\text{€}$$



1145€
de réversion

850€
de pension

1995€ /mois
de retraite



SYSTÈME ACTUEL un système complexe

Ses pensions de retraite
dépendent de 4 différents régimes

Marc

Régime de base
(CNAV) : 1000€ /mois



Complémentaire
(AGIRC-ARRCO) : 250€ /mois



Régime complémentaire
(RCA/TEC) : 250€ /mois



Régime complémentaire
(CIPAV) : 500€ /mois

Total de la retraite de Marc : 2000€ /mois

Anita

Calcul de sa pension de réversion

54% → 540€ /mois

60% → 150€ /mois

60% → 125€ /mois

60% → 300€ /mois

Total de la pension de
réversion : 1115€ par mois

Ajout de sa pension individuelle de 850€

Total de la retraite d'Anita :

1965€ /mois

* à partir de 62 ans

Les pensions de réversion

Rapport Delevoye –
page 76

.... Bel exemple où Anita
bénéficie de 30 €/mois
supplémentaire grâce au
système par points....

Cet exemple fonctionne car
l'écart entre les pensions de
Marc et d'Anita est TRES
important....

Voici un autre exemple.....

Un droit à la pension de réversion harmonisé pour tous



SYSTÈME UNIVERSEL

Le nouveau système
va garantir le niveau
de vie du conjoint survivant

Calcul de la pension de réversion d'Anita au décès de Marc*
sur la base de 70% des droits à retraite du couple :

$$(70\% \times 4000 \text{ €}) - 2000 \text{ €}$$



800 € / mois
de réversion

+ 2 000 € / mois
de pension

= 2 800 € / mois
de retraite



SYSTÈME ACTUEL, un système complexe

Ses pensions de retraite
dépendent de 4 différents régimes

Marc

Régime de base
(CNAV) : **1 000 €** / mois

+

Complémentaire
(AGIRC-ARRCO) : **250 €** / mois

+

Régime complémentaire
(IRCANTEC) : **250 €** / mois

+

Régime complémentaire
(CIRAV) : **500 €** / mois

Total de la retraite de Marc : **2 000 €** / mois

Anita

Calcul de sa pension de réversion

54% → **540 €** / mois

60% → **150 €** / mois

60% → **125 €** / mois

60% → **300 €** / mois

Total de la pension de
réversion : **1 115 €** par mois

Ajout de sa pension individuelle de 350 €

Total de la retraite d'Anita :
3 115 € / mois

* à partir de 62 ans

Dans cet exemple où les pensions sont identiques, Anita perd -315 €/mois avec la réversion du système par points par rapport au système par répartition !

Le Président de la république a ajouté du flou sur le contenu de la loi et le calendrier

- ◆ Sur le contenu de la loi, il annonce « préférer la prise en compte de durées » et non de l'âge pivot: cela ne remet pas du tout en cause le système par points.
- ◆ Sur le calendrier, volonté de laisser passer les élections municipales de mars 2020. D'ici là, concertations.
- ◆ Un principe a été énoncé: seuls ceux à moins de 5 ans du départ sont concernés, mais la loi contiendra des mesures intermédiaires (applicables dès la fin 2020?)

LA RETRAITE PAR POINTS, C'EST DE LA RETRAITE EN MOINS



Le SNES, pour agir ensemble



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN