

La réforme des retraites : combien allons-nous perdre ?



snes
F.S.U.

Rouen

Ce que montre le rapport Delevoye (page 19)

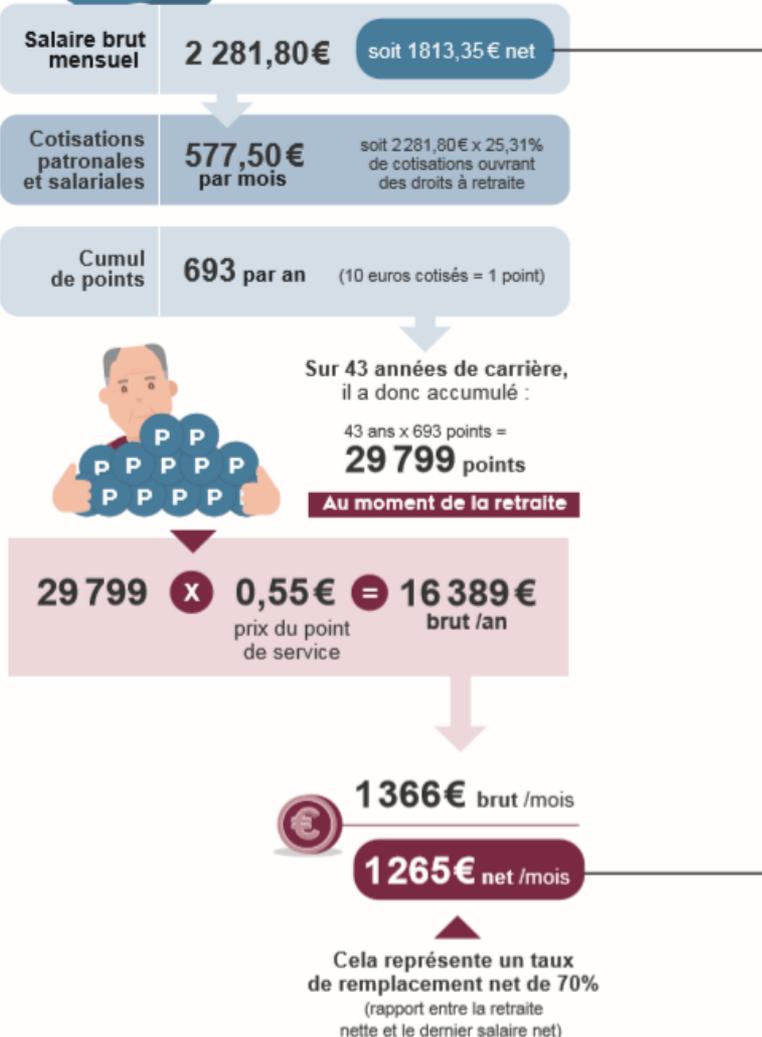
L'équivalent de son taux de pension est de $\frac{1366}{2281,80} \times 100 = 59,87\%$ et non 70% comme pourrait le suggérer le rapport →

Le calcul des droits de la retraite



David

62 ans, salarié dans une entreprise pendant 43 ans, rémunéré durant sa carrière 1,5 fois le SMIC



Ce que ne montre pas le rapport Delevoye

Brigitte, née en 1962, enseignante certifiée, mariée, 2 enfants, a démarré sa carrière professionnelle à 23 ans.

Voici son parcours :

		Indice	Durée	Rémunération mensuelle brute	Rémunération brute sur la durée de l'échelon
Classe Normale	Echelon 1	388	1	1 818,18 €	21 818,13 €
	Echelon 2	441	1	2 066,54 €	24 798,44 €
	Echelon 3	445	2	2 085,28 €	50 046,75 €
	Echelon 4	458	2	2 146,20 €	51 508,79 €
	Echelon 5	471	2,5	2 207,12 €	66 213,53 €
	Echelon 6	483	3	2 263,35 €	81 480,60 €
	Echelon 7	511	3	2 394,56 €	86 204,12 €
	Echelon 8	547	3,5	2 563,26 €	107 656,74 €
	Echelon 9	583	4	2 731,95 €	131 133,72 €
	Echelon 10	625	4	2 928,77 €	140 580,75 €
	Echelon 11	669	1	3 134,95 €	37 619,41 €
Hors Classe	Echelon 4	710	1,5	3 327,08 €	59 887,40 €
	Echelon 5	756	3	3 542,63 €	127 534,86 €
	Echelon 6	798	3	3 739,45 €	134 620,13 €
	Echelon 7	821	5,5	3 847,23 €	253 916,95 €
		Total année	40	Rémunération annuelle brute sur la carrière	34 375,51 €
				Rémunération mensuelle brute sur la carrière	2 864,63 €

Avec le système par repartition

Brigitte part à la retraite à l'âge de 63 ans en 2025.

Elle a 40 années de cotisations, soit $4 \times 40 = 160$ trimestres

- de durée de services et bonifications

et

- de durée d'assurance



Elle a eu 2 enfants,

+ un né en 2000

De ce fait, elle obtient

- 4 trimestres de bonifications pour la durée des services

- 4 trimestres de bonifications pour la durée d'assurance

+ une née en 2004

De ce fait, elle obtient

- 0 trimestre de bonifications pour la durée des services

- 2 trimestres de bonifications pour la durée d'assurance

Brigitte a donc :

**$160 + 4 + 0 = 164$ trimestres pour la durée des services
et bonifications**

$160 + 4 + 2 = 166$ trimestres pour la durée d'assurance

**Il lui faut 168 trimestres pour obtenir une retraite à taux
plein (75 %).**

**Donc elle a $168 - 166 = 2$ trimestres de décote (soit une
pénalité de $2 \times 1,25 \% = 2,5 \%$)**

Taux de pension :

$$\frac{164}{168} \times 75\% (1 - 2 \times 1,25\%) = 73,21 \% \times 0,975 = 71,38 \%$$

Montant brut mensuel de la pension (calculé sur le traitement indiciaire des 6 derniers mois, soit l'indice 821 [3847,23 €/mois])

$$3847,23 \times 71,38 \% = 2746,15 \text{ €}$$

Montant net mensuel de la pension

$$\approx 2420 \text{ €}$$

Avec le système par points

Brigitte part à la retraite à l'âge de 63 ans en 2025.

Son salaire brut mensuel sur toute sa carrière est de 2864,63 €

Rajoutons 15 % de primes diverses (ISOE, HSA,)

Soit un revenu brut mensuel sur toute sa carrière de 3294,32 €

Cotisations patronales et salariales mensuelles

$3294,32 \times 25,31 \% = 833,79 \text{ €}$

En partant de la condition initiale que 10 € = 1 point en 2025, le nombre de points annuels est de : $\frac{833,79 \times 12}{10} = 1000 \text{ points}$

Sur 40 années de cotisations, Brigitte aura cumulé

1000×40 = 40000 points

Le couple a décidé que Brigitte garde les bonifications pour enfants..... (page 72 du rapport Delevoye)

De ce fait, Brigitte a une majoration de 10 % de ses points (5 % par enfant).

De ce fait, Brigitte possède au moment de son départ à la retraite

40000×1,1 = 44000 points

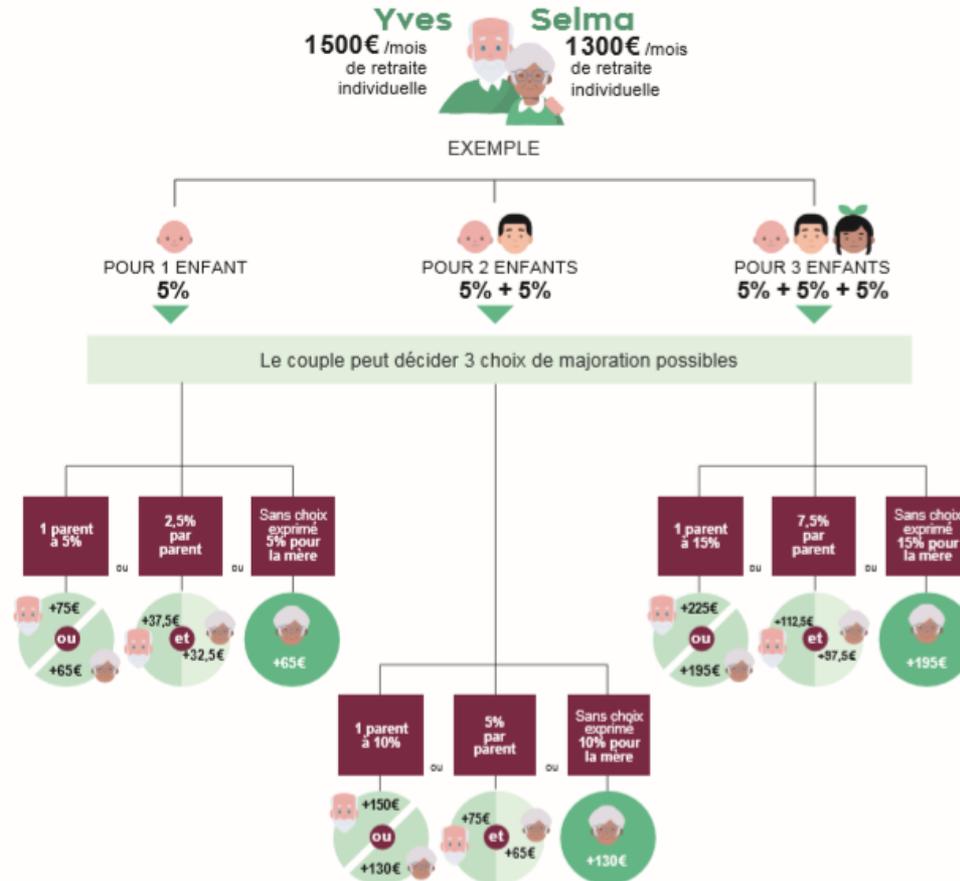
5% de majoration des droits à la retraite dès le 1^{er} enfant

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.



Brigitte part à l'âge de 63 ans avec 40 années (160 trimestres) de cotisations.

Or, pour atteindre son âge du taux plein (42 années de cotisations – 168 trimestres), Brigitte aurait du partir à ... 65 ans !

De ce fait, vu qu'elle part 2 ans avant son âge du taux plein, elle aura une pénalité sur le calcul de sa pension de $2 \times 5 \% = 10 \%$.

.... Soit un coefficient de minoration de 0,9 (=100 % - 10 %)

(..... Page 49 du rapport Delevoye)



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.

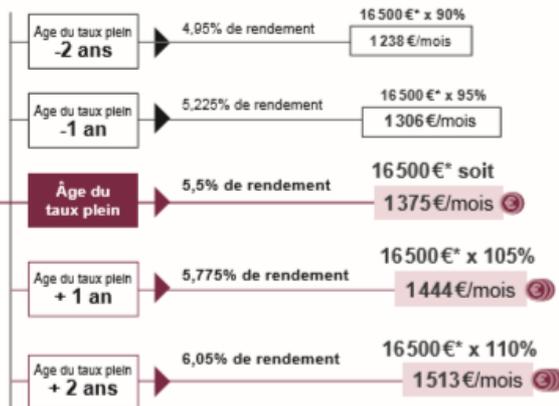
Au moment de sa retraite

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*



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 (40/42 soit -4,7%) et par la décote (-10%), et sa retraite sera fortement réduite (-15%).

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

Le prix du point de service est fixé... pour l'instant... en 2025 à 0,55 €.

De ce fait, Brigitte aura une pension annuelle brute de $44000 \times 0,55 \times 0,9 = 21780$ €

Sa pension brute mensuelle sera de 1815 €

Sa pension nette mensuelle sera d'environ ≈ 1600 €

Bilan des 2 systèmes pour Brigitte

Brigitte part à la retraite à l'âge de 63 ans en 2025.

Elle a 40 années de cotisations

Avec le système par repartition

Avec le système par points

Taux de pension : 71,38 %

Equivalent à 47,18 % par rapport au
calcul du traitement indiciaire des 6 derniers mois

Montant brut mensuel de la pension

= 2746,15 €

= 1815 €

(en intégrant 15 % de primes)

Montant net mensuel de la pension

≈ 2420 €

≈ 1600 €

Comparaison des 2 systèmes pour Brigitte

Perte brute mensuelle de la pension entre les 2 systèmes :

$$1815 - 2746,15 = -931,15 \text{ €}$$

Perte nette mensuelle de la pension entre les 2 systèmes

$$\approx -820 \text{ €}$$

Les conséquences spécifiques pour les fonctionnaires

Les carrières des fonctionnaires sont linéaires : la prise en compte de points sur l'ensemble de la carrière reviendrait à prendre en compte le salaire moyen de toute une carrière et se traduirait par une forte baisse des pensions

Plus fondamentalement, s'attaquer à la notion de carrière, c'est revenir sur toute une conception de la Fonction Publique. **Parce qu'il est au service de l'intérêt général, le fonctionnaire ne doit pas avoir à « négocier » son augmentation de salaire auprès de son supérieur hiérarchique, c'est là la raison de son droit à une carrière.**

Les changements de grade se font en seconde partie de carrière et permettent d'accéder à des indices plus élevées : d'où l'intérêt de conserver la référence aux 6 derniers mois. Les carrières sont à qualification égale et diplôme égal moins bien rémunérées dans le secteur public que dans le privé.

Les carrières dans le privé ne sont pas linéaires car il peut y avoir changement d'employeur ou d'emploi occupé : il serait nécessaire de revenir à la référence des 10 meilleures années, mais sur le principe il est juste de calculer sur « les meilleures années » dans le privé alors que cela n'a pas la même portée dans le public.

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



Le SNES, pour agir ensemble



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN