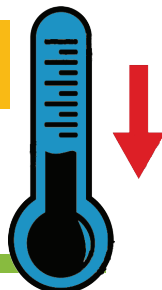


COUP DE FROID SUR LES RETRAITES

RAPPORT DELEVOYE JUILLET 2019



DES RAISONS DE S'INQUIÉTER

Le rapport confirme la décision du gouvernement de créer un régime de retraite unique fonctionnant par point en remplacement des régimes existants dès 2025 et la génération 1963. Sur de nombreux points le rapport reste flou et renvoie à des concertations par secteur.

L'âge légal serait maintenu à 62 ans mais avec la création d'un âge de taux plein ou pivot à 64 ans avec une décote de 5% par année manquante. La durée d'assurance continuerait d'être calculée pour deux dispositifs :

- Les minima de pension. Ils seraient portés à 1000 € nets pour une carrière complète (172 trimestres à partir de la génération 1973).
- Les carrières longues seraient maintenues avec un départ à la retraite à 60 ans.

Le taux de cotisation serait fixé à 28 % avec une répartition employeur/ employé 60 % - 40 %. Il serait appliqué sur l'ensemble des rémunérations primes comprises. Pour mémoire le taux de cotisation en 2019 à la CNRACL pour les agents territoriaux et hospitaliers est de 41,18 %, 30,35 pour les employeurs et 10,83 pour les salariés. Au passage c'est une très bonne nouvelle pour nos employeurs publics.

Les taux de cotisation s'harmoniseraient sur 15 ans, notamment pour ne pas passer brutalement

à un taux de cotisation de 28 % sur les primes dans la fonction publique. Dans le cadre du RAFP le taux est actuellement de 10 %.

UNE P'TITE MISE AUX POINTS ?

La valeur d'achat du point serait fixée à 10 € et celle de service à 0,55 € annuels pour une liquidation de pension à 64 ans (retraite = nombre de points X 0,55€).

La valeur de service pourra varier en fonction de l'évolution des paramètres économiques et démographiques. De même l'âge du taux plein pourra être reculé.

Les points acquis seraient portés sur un compte individuel. Leur prix d'acquisition sera revu chaque année en fonction de l'évolution du salaire moyen. Les pensions seraient, elles, indexées sur l'inflation, le rapport laisse ouverte la possibilité de les indexer sur l'évolution des salaires. La FSU demande une indexation sur l'évolution des salaires et a minima sur l'inflation. L'indexation sur l'inflation est la règle actuelle, mais elle a été remise en cause régulièrement ces dernières années par les différents gouvernements.

La transition se ferait sur 10 ans, donc entre les générations 1963 et 1973. Le rapport évoque la conservation des droits acquis dans les anciens régimes, mais les conditions de la conversion de ces droits dits acquis en points en 2025 restent floues.. Un exemple est donné pour un salarié du régime général avec un système de proratisation des meilleurs 25 années pour calculer ses droits acquis, mais pour les fonctionnaires, l'application de la règle des 6 derniers mois pour calculer les droits acquis n'est pas explicitée.



PLUS ON AVANCE DANS L'ÂGE, PLUS NOS RETRAITES S'ÉLOOOOOOIIIIIGNENT

LA RETRAITE, C'EST MIEUX DE LA PRENDRE VIVANT ...

Le rapport note la nécessité d'être à l'équilibre au moment de la bascule dans le nouveau régime en 2025. La loi pourrait contenir des mesures applicables avant 2025 comme le recul des âges, l'allongement des durées d'assurance ou la mise en place de l'âge pivot dès 2021.

Le nouveau système s'inscrirait dans une logique contributive (proportionnalité entre les cotisations versées et les pensions versées). 10 % de la cotisation serait fléchée vers les dispositifs de solidarité alors que le rapport chiffre les besoins à 25 % du total, le reste serait fiscalisé donc soumis à conditions de ressources. Exemple : majoration pour enfant.

La FSU s'oppose à cette solution qui créerait 2 dispositifs pour les droits familiaux. Pour les réductions d'activité, le principe serait l'attribution de points gratuits en lien avec la politique familiale mais sous conditions de ressource, il n'y aurait plus de cotisations prises en compte gratuitement lors des interruptions de carrière (congé parental, temps partiel de droit, etc.) comme c'est le cas actuellement pour tous les fonctionnaires sans conditions de ressource.

ET LA FAMILLE DANS TOUT CA ?

Pour la compensation des effets des enfants sur la carrière, un 2ème dispositif attribuerait une majoration de pension de 5% par enfant. Dans le nouveau régime par points, les bonifications et majorations en annuités disparaîtront ainsi que la majoration de pension pour 3 enfants. Le haut-commissariat confirme que cela fait perdre aux parents de 3 enfants mais prétend que cela redistribue sur les autres et qu'au final c'est du positif pour les droits familiaux et pour les femmes.

La démonstration n'est pas faite, les bonifications dans le public et les majorations de durée d'assurance dans le privé ne seront pas compensées par seulement 5% de majoration de pension par enfant. De même le rapport ne dit pas quels éléments relèveront de la cotisation ou quels autres de la fiscalité.

Un partage de ces droits pour enfants serait possible entre les deux parents jusqu'aux 4 ans de l'enfant, à défaut d'expression, les droits seraient reportés sur la mère. Cela posera la question des changements de situation familiale intervenus après les 4 ans de l'enfant.

PENSIONS DE REVERSION MENACÉES

La réversion serait portée à 70 % de la pension du couple. Cette mesure ne concernerait pas les retraités actuels et ceux partant avant 2025. Il n'y aurait plus de réversion pour les divorcés, les droits à la retraite pourraient faire l'objet d'une répartition par le juge des affaires familiales. A priori, il n'y aurait pas de plafonnement de ressource, mais des conditions d'âge.

Des droits nouveaux seraient créés, en particulier pour les aidants, mais rien n'est précisé sur leur mise en œuvre.

Peu de choses sont dites sur l'aménagement des fins de carrière, une retraite progressive pourrait être mise en place.

Rien n'est préconisé pour la prise en compte des années d'étude.

Les droits attachés aux catégories actives dans la fonction publique seraient remplacés par un compte pénibilité dont on connaît toutes les difficultés de mise en œuvre dans le privé.

FONCTIONNAIRES DANS LE BROUILLARD

***CETTE RÉFORME NE PROPOSE RIEN EN MATIÈRE DE FINANCEMENT,
CE N'EST PAS LE SUJET.***

Pas de réforme de l'assiette des cotisations des entreprises en modulant le taux de cotisation en fonction de leur politique de l'emploi et du rapport entre les salaires et la valeur ajoutée.
Pas de taxe sur les produits financiers bruts des entreprises non financières et les produits financiers nets des banques.
Rien sur la sécurisation de l'emploi depuis l'entrée dans la vie active des jeunes jusqu'au maintien des seniors dans l'entreprise.
Pas de suppression des exonérations de cotisations patronales qui ne créent pas d'emploi et tirent les salaires vers le bas.



POUR LES FONCTIONNAIRES,

L'instauration de ce nouveau système de retraite signerait la fin du code des pensions, élément du statut. Aucune simulation de pension n'est donnée pour les fonctionnaires ayant peu de primes comme les enseignants pointés comme particulièrement défavorisés par un système par points. Les quelques simulations de pensions qui figurent dans le rapport ne font apparaître que des situations favorables avec des carrières complètes. La FSU alerte au contraire sur une probable baisse généralisée des pensions dès lors que l'objectif affiché du nouveau système est de bloquer le financement à son niveau actuel alors que le nombre de retraités va augmenter.

DU COTE DE LA FSU, ON NE BAT PAS EN RETRAITE ...

Attachée au droit, pour le public comme pour le privé, à la retraite dès 60 ans, la revendication d'un taux de remplacement de 75 % du dernier revenu d'activité pour une carrière complète avec une indexation des pensions sur les salaires et non sur les prix reste d'actualité.

Il faut :

- **Augmenter les salaires**
- **Revaloriser le niveau des pensions**
- **Eradiquer les inégalités femmes/hommes**
- **Garantir les droits familiaux et les pensions de reversion**
- **Prendre en compte les années d'étude et de stages**
- **Prendre en compte la pénibilité du travail et aménager les fins de carrière**

