



# Réforme des retraites

Quels enjeux ?



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

# Un projet présenté dans le rapport Delevoye

## Pour un système universel de retraite

Préconisations de Jean-Paul Delevoye,  
Haut-Commissaire à la réforme des retraites

Juillet 2019



Pour une RETRAITE ( plus simple,  
plus juste, pour tous

reforme-retraite.gouv.fr  
#ReformeRetraites



Rapport de JP Delevoye,  
haut commissaire à la réforme  
des retraites, remis le 18 juillet  
2019 au gouvernement



# Mais le Président de la République a ajouté du flou sur le contenu et le calendrier

- Sur le contenu de la loi, il annonce « préférer la prise en compte de durées » et non de l'âge pivot: voir explications plus loin, 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?) Voir plus loin la partie sur la transition.



# Quelle réforme des retraites ?

## Programme d'Emmanuel Macron

*« Un euro cotisé doit donner lieu aux mêmes droits quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé »*

# Des enjeux pour l'ensemble des salariés

*« Un système juste, unique et transparent pour protéger mieux ceux dont les carrières sont hachées, instables et atypiques » ?*

Comment croire à ce discours alors que c'est désormais l'ensemble d'une carrière, y compris les mauvaises périodes, qui serait prise en compte et non plus les meilleures années ?

# Des enjeux pour l'ensemble des salariés

- un système à prestations définies à un système à cotisations définies, plus de visibilité sur ses droits
- *Quid* des dispositifs de solidarité?



# Un système qui permet de bloquer la part de richesses consacrée aux pensions

- La variation de la valeur du point année après année permet d'équilibrer automatiquement le système. Les points ne sont pas des « *droits acquis* »

# Les conséquences spécifiques pour les fonctionnaires

- prise en compte des débuts de carrière pour la contribution diminuera de manière significative le niveau des pensions
- fin du code des pensions qui est pourtant un élément du statut : le calcul de la pension sur les 6 derniers mois est lié au statut et à la notion de carrière



# Un régime par points

Le principe:

Les cotisations sont transformées en points 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 euros.



# Cotisations

- La cotisation serait de 28,12% (11,27% salarié, 16,85% employeur) dont 90% sont générateurs de droits à retraites (les 10% restants servant à financer les dispositifs de solidarité): pour 100 euros cotisés, on acquiert 9 points à 10 euros, et 4,95 euros (9 x 0,55) de droit à pension.
- Toute rémunération (dans la limite de 10 000 euros par mois) donnerait lieu à cotisation et donc à capitalisation de points.

Tranche de rémunérations	Part salariale	Part patronale	Total
Entre 0 et 3 plafonds de la sécurité sociale	11,25%	16,87%	28,12%
Au-delà de 3 plafonds	1,12%	1,69%	2,81%

# Cotisations

L'ensemble des revenus jusqu'à 3 PASS (10 000 euros par mois) seraient soumis à cotisations, y compris primes et indemnités pour les fonctionnaires

- dans la Fonction publique, une transition longue est prévue pour porter les cotisations à 28% sur les primes (aujourd'hui cotisation RAFP 10% pour les primes jusqu'à 20% du traitement indiciaire brut et 0% au delà)
- Au régime général, aujourd'hui seuls les revenus jusqu'à 1 PASS sont soumis à cotisations mais jusqu'à 8 PASS pour les complémentaires obligatoires

# Cotisations

Exemple d'un fonctionnaire :

- Traitement + primes sur un mois = 2500 euros bruts
- Montant cotisé : 703 euros
- Montant cotisé créateur de droits : 632,80 euros
- Points acquis (valeur du point 10 euros) : 63,28
- Droits à pension = 63,28 (nombre de points) x 0,55 (valeur de service) = 34,80 euros bruts

Au titre de ce mois, il aurait donc acquis **une trentaine d'euros** de droits à pension future, mais peut-on en être aussi sûrs?



# 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

# RENDEMENT

## Un rendement de 5,5 % à l'âge du taux plein

### Comment est calculé le montant de la retraite ?



#### 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 90% 1 238 €/mois
Âge du taux plein -1 an	5,225% 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	5,775% de rendement	16 500 €* x 105% 1 444 €/mois
Âge du taux plein + 2 ans	6,05% de rendement	16 500 €* x 110% 1 513 €/mois

Dans le rapport Delevoeye

# RENDEMENT

D'autre part, la valeur du point variera en fonction des modalités d'indexation choisies

Indexation sur les prix (+1,5 %)				Indexation sur les salaires (+1,3 %) soit +2,8 % en euros courants			
Valeur de service	Valeur d'achat	Rendement instantané identique pendant 10 ans	Points acquis	Valeur de service	Valeur d'achat	Rendement instantané identique pendant 10 ans	Points acquis
0,55 €	10,00 €	5,5 %	1 000	0,55 €	10,00 €	5,5 %	1 000
0,558 €	10,150 €	5,5 %	985	0,565 €	10,280 €	5,5 %	973
0,567 €	10,302 €	5,5 %	971	0,581 €	10,568 €	5,5 %	946
0,575 €	10,457 €	5,5 %	956	0,598 €	10,864 €	5,5 %	920
0,584 €	10,614 €	5,5 %	942	0,614 €	11,168 €	5,5 %	895
0,593 €	10,773 €	5,5 %	928	0,631 €	11,481 €	5,5 %	871
0,601 €	10,934 €	5,5 %	915	0,649 €	11,802 €	5,5 %	847
0,610 €	11,098 €	5,5 %	901	0,667 €	12,133 €	5,5 %	824
0,620 €	11,265 €	5,5 %	888	0,686 €	12,472 €	5,5 %	802
0,629 €	11,434 €	5,5 %	875	0,705 €	12,821 €	5,5 %	780
Total des points			9 361	Total des points			8 859
Pension théorique pour 10 000 € cotisés sur 10 ans			5 886 €	Pension théorique pour 10 000 € cotisés sur 10 ans			6 247 €

Lecture : la pension perçue avec 9 361 points donne un taux de remplacement de 58,86 % tandis que celle avec 8 859 points donne un taux de remplacement de 62,47 %.

# RENDEMENT

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

On passe d'un régime à prestations définies à un régime à cotisations définies, plus de visibilité sur ce que l'on peut espérer toucher et individualisation complète du calcul des pensions, moins de droits collectifs.



# L'âge de 62 ans, de plus en plus théorique

- L'âge d'ouverture des droits resterait à 62 ans mais une décote serait créée, soit en fonction de l'âge, soit en fonction d'une durée requise

Tableau de décote

Âges de départ	Pension par points sur toute la carrière
62 ans	Montant calculé amputé de 10 %
63 ans	Montant calculé amputé de 5 %
64 ans	Pas de décote ni surcote pour cet âge d'équilibre du système qui pourra encore varier selon le projet
65 ans	Montant calculé majoré de 5 %
66 ans	Montant calculé majoré de 10 %

Tableau de décote en fonction de l'âge pivot tel que figurant dans le rapport Delevoye

# L'âge de 62 ans, de plus en plus théorique

- L'âge d'équilibre ou les durées évolueraient en fonction de l'espérance de vie. Par exemple, si l'âge était reporté à 65 ans, la décote appliquée à 62 ans serait de 15 %.
- Attention, ces décotes 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.
- De nombreuses possibilités de départ anticipé seraient supprimées, en particulier les catégories actives de la Fonction publique, remplacées par un hypothétique compte pénibilité.

# L'âge du taux plein : une évolution qui tiendra compte de l'espérance de vie

- Un système par points est par nature sensible aux variations de l'espérance de vie: il s'agit de calculer un montant de pension qui permette au système de s'équilibrer et donc de verser en moyenne à chacun ni plus ni moins que ce qu'il a cotisé: illusion d'une épargne individuelle
- les personnes qui ont une espérance de vie supérieure à la moyenne sont favorisées par un calcul qui majore leur rente en tenant compte d'une espérance de vie inférieure à la leur.

# Toujours pas de simulations précises

En particulier pour les enseignants, mais celles faites par la FSU sont plus qu'inquiétantes

	Projet Retraite par points		Calcul actuel avec le code des pensions		
	<b>Pension mensuelle brute</b>	Taux de remplacement du dernier salaire avec 10 % de primes sur toute la carrière	<b>Pension mensuelle brute</b>	Taux de remplacement du dernier salaire avec 10 % de primes sur toute la carrière	Taux de liquidation classique
43 ans de carrière	<b>1932,64 €</b>	45,67 %	<b>2 885,42 €</b>	68,18 %	75,00 %
<b>Perte de 952,78 € par mois soit une pension amputée de 33,02 %</b>					
40 ans de carrière	<b>1755,92 €</b>	41,49 %	<b>2 281,49 €</b>	53,91 %	59,30 %
<b>Perte de 525,57 € par mois soit une pension amputée de 23,04 %</b>					
38 ans de carrière	<b>1638,11 €</b>	38,71 %	<b>1912,43 €</b>	45,19 %	49,71 %
<b>Perte de 274,32 € par mois soit une pension amputée de 14,34 %</b>					

Avec une carrière de 43 ans, la pension est amputée de 950 euros, 525 euros à 40 ans de carrière et près de 275 euros pour 38 ans de carrière.

La pension actuelle calculée avec la décote maximale de 25% aboutit à un taux de liquidation juste au-dessous de 50 % donc déjà fortement dégradé par rapport au taux plein de 75 %. Or avec un système par points, on aboutit pour une même carrière à un taux de 38,6 % de l'ensemble des rémunérations, primes comprises, et donc une perte de 275 euros par mois !

Toutes ces projections montrent que la prise en compte des primes n'est absolument pas une compensation de la perte subie, en particulier dans des corps ayant peu de primes. Pour les professeurs des écoles, les professeurs documentalistes, les CPE, les PSY-EN, la perte serait encore pire puisque nous avons pris ici une moyenne de 10 %, le taux de primes pour ces corps est beaucoup plus bas, autour de 4 %.

# Une fois les pensions liquidées, comment seraient-elles indexées?

- Le haut commissariat préconise une indexation sur l'inflation *(qui est théoriquement déjà la règle mais n'est pas appliquée par le gouvernement qui gèle les pensions)*
- La FSU réclame une indexation sur l'évolution des salaires et au moins sur l'inflation

# Un enjeu majeur : la place des retraites dans la société

Quelle part de la richesse nationale est-on prêt à consacrer pour que les salariés qui ont acquis des droits en travaillant puissent profiter de leur retraite ?

Aujourd'hui, la retraite représente 14% du PIB, la réforme prétend maintenir ce niveau alors que le nombre de retraités va augmenter, cela signifie mécaniquement l'appauvrissement relatif des retraités



# Les retraités, des nantis?

# Montant des pensions

« moyenne tous régimes »

**1389 € brut**

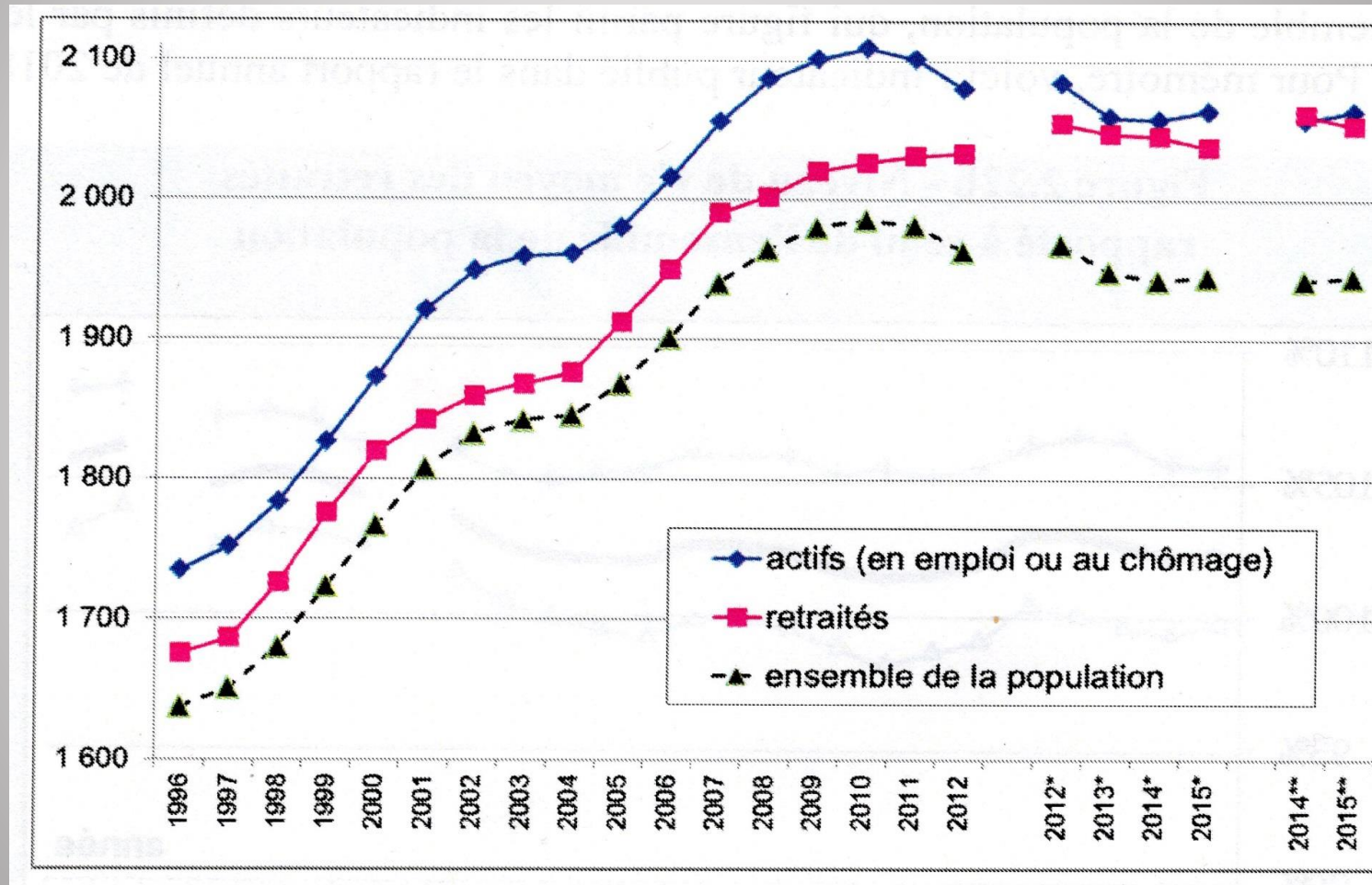
- Hommes : 1740 €
- Femmes : 1070 €



# Niveaux de pensions

- 4,3 millions moins de 800 € mois
- 2,2 millions entre 800 et 1200€
- 5 millions entre 1200 et 2000 €
- 5,1 millions pension supérieure à 2000 €
  
- 1 million (6%) pension supérieure à 3000 €

# NIVEAU DE VIE MOYEN RETRAITÉS



# Pourquoi pas un régime universel ?

- L'universalité est un combat syndical, la FSU revendique certaines harmonisations, par le haut
- La FSU défend le code des pensions, lui même lié au statut: la progression dans une grille est une garantie statutaire, cela garantit de ne pas avoir à négocier de gré à gré avec son supérieur une augmentation comme dans le privé, lié aux missions de service public qui nécessitent cette indépendance
- 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 risquerait de se traduire par une forte baisse des pensions



# Un système composite : secteur privé



Le service public,  
on l'aime, on le défend

	RETRAITE DE BASE		RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	
<b>&gt; SALARIÉS</b>				
Salariés de l'agriculture ➤	<b>MSA</b> MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE	+		
Salariés de l'industrie, du commerce et des services ➤	<b>CNAV</b> RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE	+	<b>ARRCO</b> RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIÉS	<b>AGIRC</b> RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES CADRES
Agents non titulaires de l'État et des Collectivités publiques ➤		+	<b>IRCANTEC</b>	
Personnel navigant de l'aviation civile ➤		+	<b>CRPN</b>	
Salariés relevant d'entreprises ou de professions à statut particulier ➤	<b>BANQUE DE FRANCE, RETRAITE DES MINES,</b> <b>CNIEG (GAZ-ELEC.), CRPCF (COMÉDIE FRANÇAISE), CRPCEN (CLERCS ET EMPLOYÉS DE NOTAIRES),</b> <b>ENIM (MARINS), OPÉRA DE PARIS,</b> <b>PORT AUTONOME DE STRASBOURG, CRP RATP, CPRPSNCF.</b>			

# Un système composite : fonctionnaires



Le service public,  
on l'aime, on le défend

> FONCTIONNAIRES			
Fonctionnaires de l'État, magistrats et militaires	➤	<b>SERVICE DES RETRAITES DE L'ÉTAT</b>	+
Agents de la fonction publique territoriale et hospitalière	➤	<b>CNRACL</b> CAISSE NATIONALE DE RETRAITES DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS LOCALES	+
Ouvriers de l'État	➤	<b>FSPOEIE</b> FONDS SPÉCIAL DES PENSIONS DES OUVRIERS DES ÉTABLISSEMENTS INDUSTRIELS DE L'ÉTAT	

**RAFP**  
RETRAITE  
ADDITIONNELLE

# Un système composite

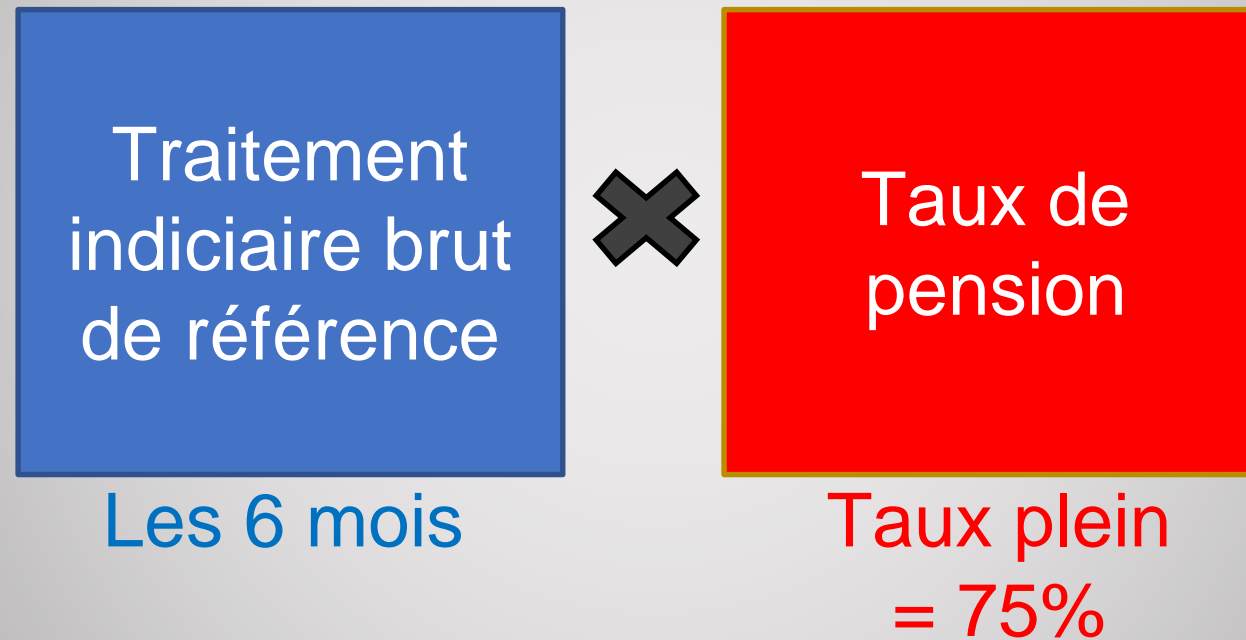


Le service public,  
on l'aime, on le défend

> NON SALARIÉS	
Exploitants agricoles	<b>MSA</b> MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE
Artisans, commerçants et industriels	<b>Rsi</b> RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS (FUSION AVA ET ORGANIC)
Professions libérales	<b>CNAVPL</b> CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE DES PROFESSIONS LIBÉRALES RETRAITE DE BASE + COMPLÉMENTAIRE + SUPPLÉMENTAIRE SELON LES SECTIONS PROFESSIONNELLES <b>CRN</b> (NOTAIRES), <b>CAVOM</b> (OFFICIERS MINISTÉRIELS), <b>CARMF</b> (MÉDECINS), <b>CARCDSF</b> (DENTISTES ET SAGES-FEMMES), <b>CAVP</b> (PHARMACIENS), <b>CARPIMKO</b> (INFIRMIERS, KINÉSITHÉRAPEUTES...), <b>CARPV</b> (VÉTÉRINAIRES), <b>CAVAMAC</b> (AGENTS D'ASSURANCE), <b>CAVEC</b> (EXPERTS-COMPTABLES), <b>CIPAV</b> (ARCHITECTES ET PROFESSIONS LIBÉRALES DIVERSES).
Artistes, auteurs d'œuvres originales	<b>CNAV</b> RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE + <b>IRCEC</b> RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
Patrons pêcheurs embarqués	<b>ENIM</b>
Membres des cultes	<b>CAVIMAC</b> CAISSE D'ASSURANCE VIEILLESSE, INVALIDITÉ ET MALADIE DES CULTES + <b>ARRCO</b> RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIÉS

# I- Les grands principes du système actuel

## A- Les fonctionnaires (1/3)



Lié au statut

# I- Les grands principes du système actuel

## A- Les fonctionnaires (2/3)

	Avant 2004	2004 : réforme Fillon	2011 : réforme Woerth	2014 : réforme Hollande
Age d'ouverture des droits à la retraite	60 ans		62 ans	
Age pour une retraite au taux plein <sup>2</sup>		65 ans	67 ans	
Nombre d'années requises pour une retraite à taux plein	37,5 ans (150 trimestres)	40 ans (160 trimestres)	41,5 ans (166 trimestres)	43 ans en 2035 (172 trimestres)
Décote	Aucune	Création de la décote (jusqu'à -1,25 % par trimestre manquant)		
CPA (Cessation Progressive d'Activité)	A partir de 55 ans	A partir de 58 ans	Suppression de la CPA	
Bonifications pour enfants	8 trimestres par enfant (4 pour la durée des services et Bonifications, 4 pour la durée d'assurance)	2 trimestres par enfant (0 pour la durée des services et Bonifications, 2 pour la durée d'assurance)	Fermeture du départ anticipé des mères de 3 enfants	



# I- Les grands principes du système actuel

## A- Les fonctionnaires (3/3)

	Vincent	François
Année d'ouverture des droits à pension	2003	2018
Nombre de trimestres cotisés	150	150
Nombre de trimestres requis pour une retraite à <i>ta pluin</i> <sup>1</sup>	150	166
Nombre de trimestres de décote	Aucun	16
Taux de pension sans décote	75 %	≈ 67,78 %
Taux de pension avec décote	<b>75 %</b>	<b>≈ 54,22 %</b>

<sup>1</sup> à *ta pl n* : Une retraite à taux plein dans la fonction publique signifie que le taux de pension est égal à 75 %

# I- Les grands principes du système actuel

B- Le système actuel pour les salariés du privé:  
lui aussi fondé sur une prise en compte des meilleurs salaires (1/2)

- $P = t \times SAM \times DRG / D$
- T, taux ; Taux plein 50%, éventuellement réduit par la décote
- SAM, salaire annuel moyen des 25 meilleures années, revalorisation des « salaires portés au compte » en fonction de l'inflation.
- DRG : durée au régime
- D durée de référence

Un étage supplémentaire obligatoire (Agirc arco) et qui fonctionne par points



# I- Les grands principes du système actuel

## B- Le système actuel pour les salariés du privé(2/2)

**Seulement 50% de la moyenne des meilleurs salaires au régime général mais existence de régimes complémentaires obligatoires (AGIRC et ARRCO)**

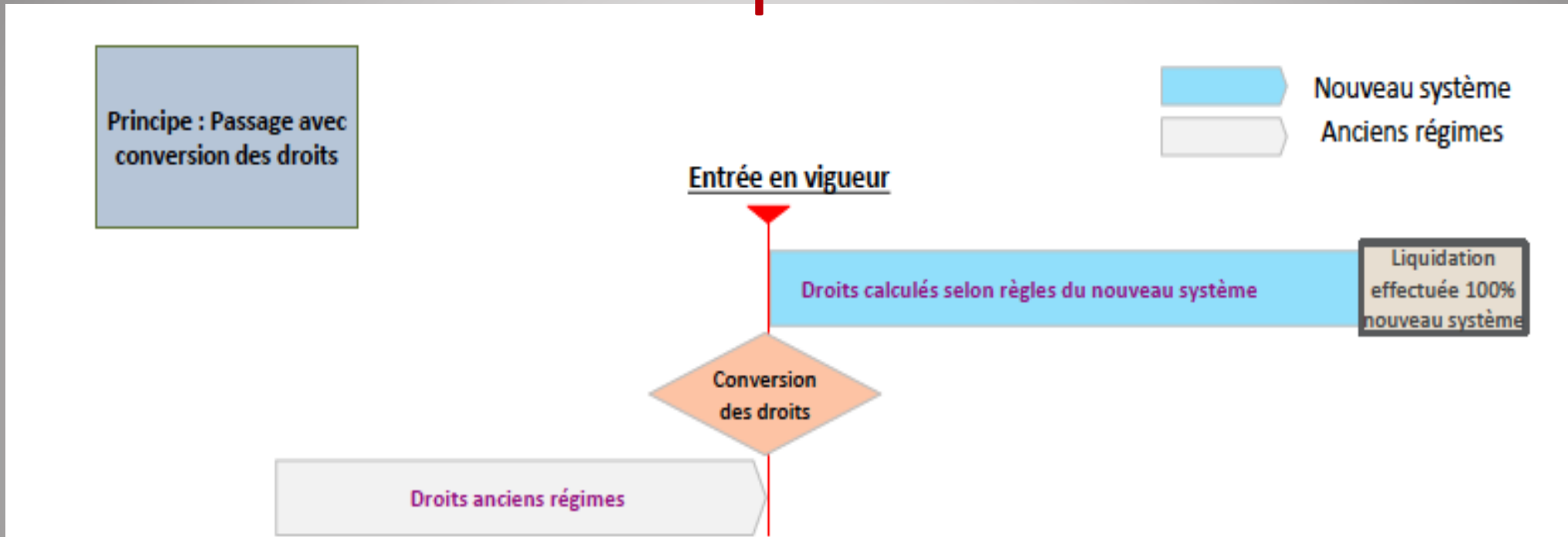
Un système par point obligatoire auquel cotisent les salariés du privé



Quelle transition vers le  
régime universel?



# Le principe de la conservation des droits acquis ?



La transition se ferait sur une dizaine d'années, donc entre les générations 1963 et 1973. Le rapport évoque « la conservation des droits acquis dans l'ancien système », mais la conversion de ces droits dits acquis en points dès 2025 fait que rien ne garantit réellement ce maintien puisque personne ne connaît la valeur future du point. Par ailleurs, les conditions de la conversion restent floues.

# Quelle TRANSITION ?

La réforme s'appliquerait aux personnes qui sont à plus de cinq ans de l'âge de départ en retraite au moment du vote de la loi

Bascule des droits : à partir de la **génération 1963** (*hors carrières longues, régimes spéciaux, etc.*)

Bascule des cotisations : **1<sup>er</sup> janvier 2025** pour tout le monde (*hors, le cas échéant, générations non concernées*)

- **Pour les personnes qui partent à l'âge légal ou après (62 ans) :**
  - entrée en vigueur du nouveau système au 1<sup>er</sup> janvier 2025 (2020+5) pour les générations ayant 62 ans au cours de cette année (soit la génération née en 1963)
- **Pour les personnes concernées par les carrières longues, le principe pourrait être de respecter une double condition** : être de la génération concernée ET avoir une date d'effet de la liquidation supérieure à la date d'entrée en vigueur de la réforme.
  - Par exemple, un assuré de la génération 1963 partant en carrière longue à 60 ans en 2023 ne serait pas concerné par la réforme.

# Quelle TRANSITION ?

## Exemple

- Fonctionnaire né en 1968 partant en 2030 et qui aurait commencé à travailler à 22 ans, en 1990
- Échelon détenu depuis 6 mois en 2025 x 75% (règles de l'ancien système) x 35/42,5èmes (proratisation où 35 est le nombre d'années effectives en 2025 et 42,5 la 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 converti en points du nouveau système à concurrence du montant en euros
- les points qu'il acquiert après 2025 sont ajoutés à ce capital de points.

# Quelle TRANSITION ?

## Comment les droits acquis dans les régimes actuels seront garantis ?



### Céline

Née en 1980, elle a 45 ans au moment de la mise en place du système universel (2025) et elle a travaillé 25 années comme salariée jusqu'à présent. Elle a commencé sa carrière à 20 ans à 1400 € bruts par mois. Sa rémunération augmente chaque année de 300 €. Au 31/12/2024 elle est rémunérée 2000 € bruts par mois.

1

Au lieu de prendre les 25 meilleures années, le calcul du salaire de référence est adapté du fait qu'elle n'a effectué qu'une partie de sa carrière : on ne prend en compte que 13 meilleures années

Son salaire de référence adapté à la partie de carrière effectuée avant réforme sera de 1850 € par mois (22 200 € par an)

Une photographie des droits constitués au régime de base est réalisée au prorata de la carrière réalisée (25 années sur les 43 requises)

$$22\,200\text{ €} \times 50\% \times 0,58 = 6\,453\text{ € brut par an}$$

$$25 / 43 = 0,58$$

Cette retraite de base est transformée en points à l'euro près :

$$6\,453\text{ €} / 0,55 = 11\,734\text{ points du système universel}$$



2

Une photographie des droits constitués à l'AGIRC-ARRCO est également réalisée en convertissant les points AGIRC-ARRCO en points du système universel

Elle a acquis 2542 € bruts par an de retraite complémentaire jusqu'à présent. Cette retraite est transformée en points à l'euro près :

$$2\,542\text{ €} / 0,55 = 4\,621\text{ points du système universel}$$



$$11\,734 + 4\,621 = 16\,355\text{ points}$$

Au total, le nombre de points acquis au 31/12/2024 et issus de la carrière avant la réforme est de



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN



# Quelle TRANSITION ?

- Qu'appelle-t-on les « droits acquis » en 2025?
  - Les droits contributifs, issus des périodes travaillées et cotisées : points accumulés dans les régimes déjà en points ; trimestres et salaire porté au compte comptabilisés dans les régimes en annuités ;
  - Les droits accordés au titre des périodes d'interruption de l'activité professionnelle (service national, périodes de chômage, invalidité, maladie, maternité).

En revanche, les droits déterminés au moment du calcul de la pension ( majorations de durée d'assurance (MDA liées aux enfants, points pénibilité), majorations de pension pour les parents de trois enfants, éligibilité aux minima de pension) ne font pas partie de la photographie des droits de 2025, calculés selon les nouvelles règles

Donc par exemple les enfants ne compteraient plus comme de la durée d'assurance dès le 1<sup>o</sup> janvier 2025, toute personne liquidant après 2025 basculerait dans le régime de majoration de pension de 5% par enfant, quelle que soit sa date de naissance (voir diapos suivantes)

# Une harmonisation des dispositifs de solidarité...

... par le bas?

# Une harmonisation des dispositifs de solidarité...

Aujourd'hui, des dispositifs de prise en compte des enfants divers

- 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 pension pour 3 enfants de 10% + 5% par enfant au delà (limité à un taux de pension de 100%)
- Prise en compte complète pour les cotisations des périodes de temps partiels de droit ou d'interruption pour élever un enfant



# Une harmonisation des dispositifs de solidarité...

## Les droits pour enfants dans le nouveau système : un dispositif unique mais insuffisant

- Un seul dispositif est proposé: 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.



# Une harmonisation des dispositifs de solidarité...

La pension de réversion, un système certes complexe aujourd'hui

## Privé

54% de la pension du RG



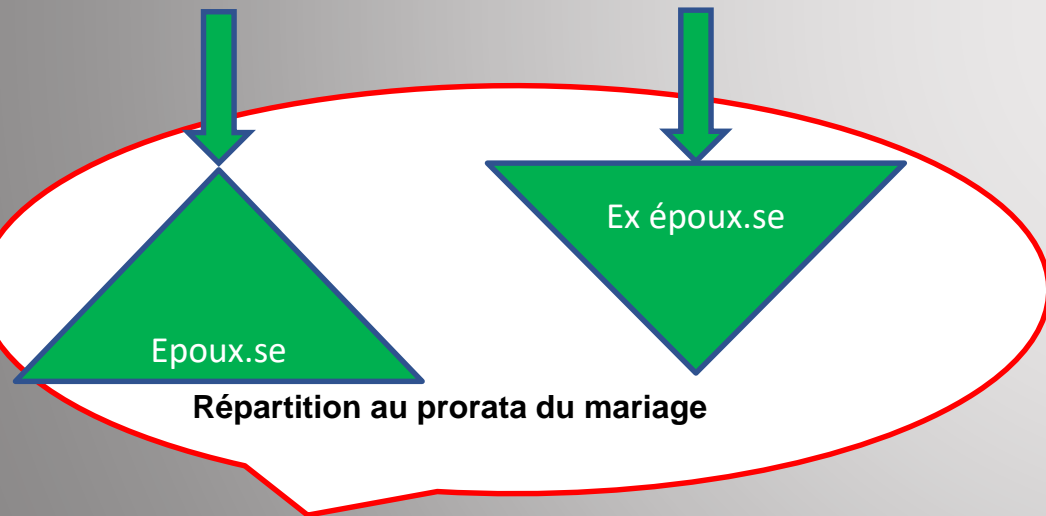
60% de la pension ARRCO-AGIRC



## Fonctionnaire

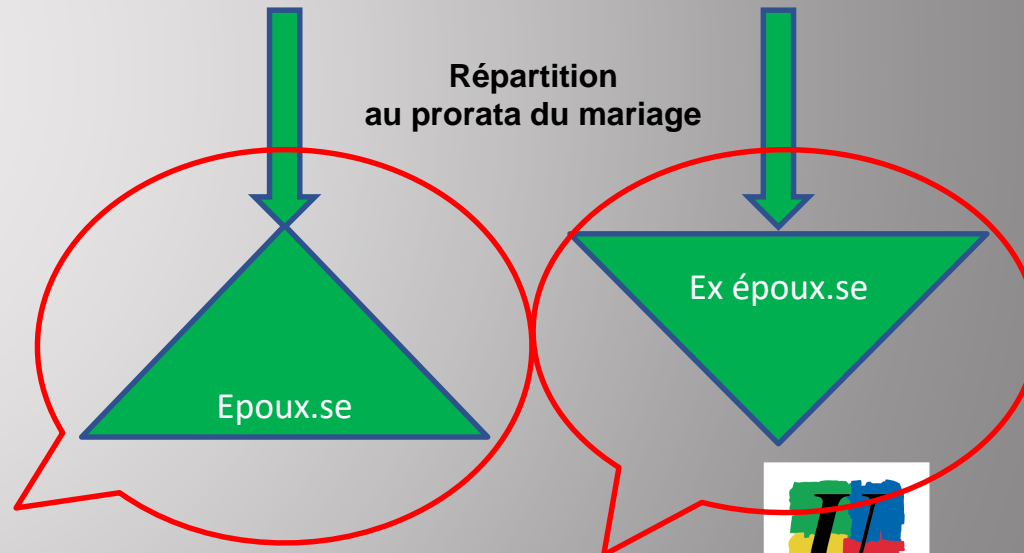
50% de la pension

Répartition  
au prorata du mariage



- Si âgé.e de plus de 55 ans
- Si les ressources personnelles sont inférieures à 1691€ par mois (pour la base)

Si marié.e depuis au moins 4 ans ou enfant



Si n'est pas en couple (mariage, PACS, concubinage)

# Une harmonisation des dispositifs de solidarité...

## La pension de réversion dans le rapport Delevoye

Elle serait désormais versée en référence à un revenu du couple et non plus du conjoint décédé. 70 % des revenus du couple au conjoint survivant. Possible perte pour certain-es...

Pas de condition de ressource mais plus de droit quand le décès intervient en activité

Seul le mariage est pris en compte, pas le PACS.

Fin des droits des ex-conjoints sauf dans la transition

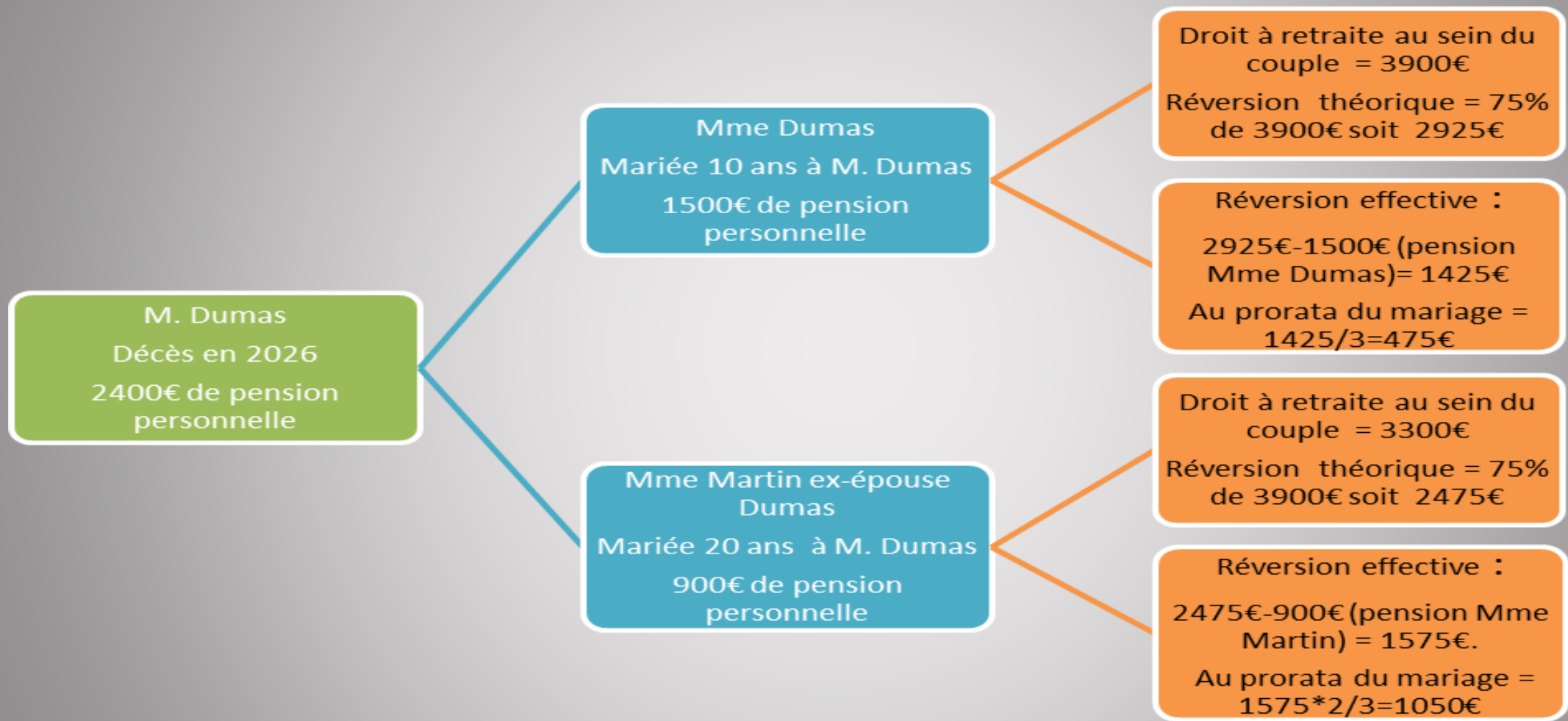
## PENSIONS DE RÉVERSION: QUELLE TRANSITION?

- Retraités actuels « pas concernés »?
- Droits des personnes devenant veuves ou veufs d'une personne retraitée avant le 31 décembre 2024 pas modifiés, même si le décès intervient après 2025, même si eux-mêmes sont actifs et affiliés au système universel.
- L'entrée en vigueur des nouvelles règles ne concernera donc que la réversion de pensions de droit direct versées par le système universel. Si le veuf ou la veuve est lui-même retraité avant le 31 décembre 2024, il ne sera pas concerné même si son conjoint bénéficie d'une pension du système universel.

S'agissant de la fin du partage, au prorata temporis, des droits à réversion lorsqu'il y a eu plusieurs mariages,

- La mesure ne s'appliquerait qu'aux divorces postérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2025 : les droits des personnes ayant déjà divorcé ne seront pas modifiés;
- Le partage des pensions issues du nouveau système entre ex-conjoints obéira au principe général de la réforme de prise en compte des ressources du foyer : s'agissant du premier époux ou de la première épouse, le droit sera calculé comme s'il ou elle partageait (encore) le foyer du décédé, avant que le montant calculé soit proratisé à la durée effective de mariage (cf. schéma page suivante)

# PENDANT LA TRANSITION





# Une harmonisation des dispositifs de solidarité...

## Les minima de pension aujourd'hui

- Un minimum de pension, dit minimum contributif (MICO) a été introduit au régime général en 1983, avec l'idée que les personnes ayant cotisé toute leur vie doivent toucher une pension supérieure au minimum vieillesse. L'équivalent dans la Fonction publique est le minimum garanti (MIGA). Ces minima sont en partie financés par Fonds de solidarité vieillesse (FSV) via la CSG.

# Une harmonisation des dispositifs de solidarité...

Dans le rapport Delevoye:  
un minimum porté à 85% du SMIC ?

- Ce taux ne s'applique qu'à carrière complète, c'est à dire un nombre d'annuités de plus en plus difficile à atteindre

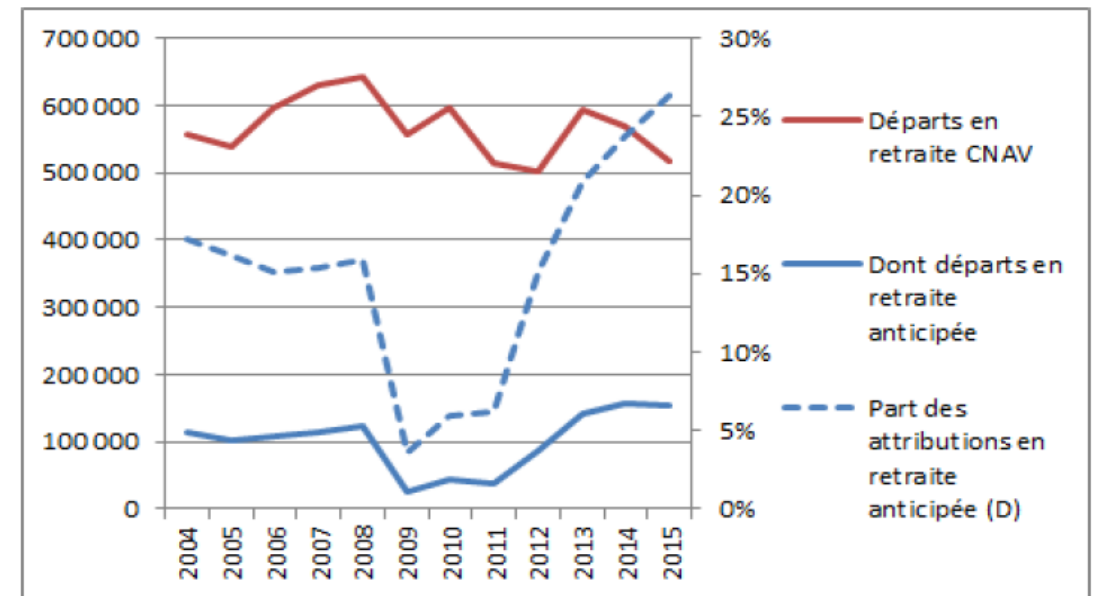
# Une harmonisation des dispositifs de solidarité...

## Le dispositif de carrières longues serait maintenu

Trois critères pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue :

- avoir commencé à travailler avant 20 ans ;
- avoir validé au moins 4 ou 5 trimestres avant 16 ans, pour un départ en retraite anticipée avant 60 ans, ou avant ses 20 ans, pour un départ en retraite anticipée avant 62 ans.
- avoir effectivement cotisé au moins autant de trimestres que la durée d'assurance minimale requise sur la période globale de votre carrière, tous régimes de base confondus

Départs en retraite à la CNAV de 2004 à 2015, par type de droit



# Des droits nouveaux?

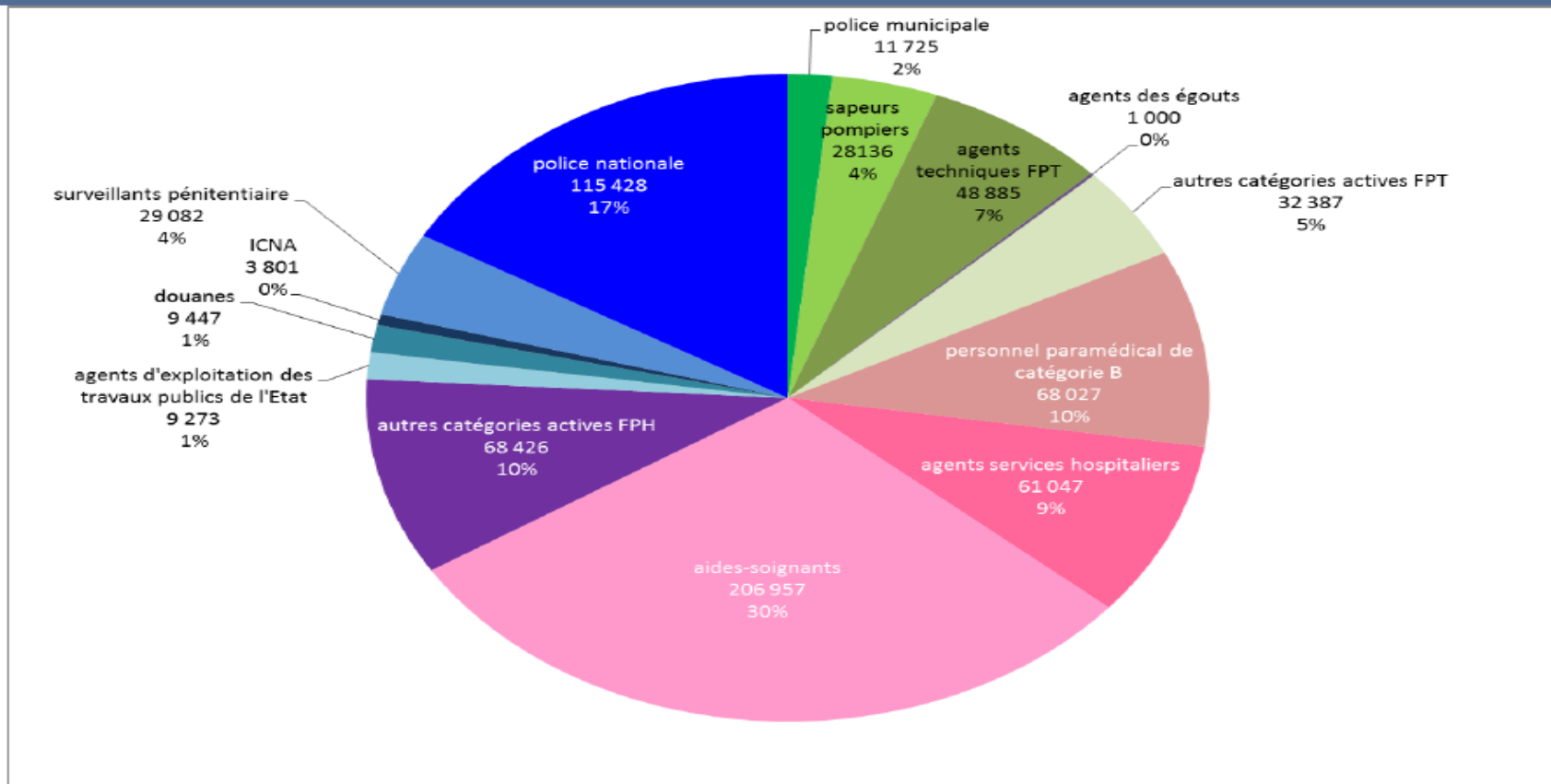
- **Aidants** : un dispositif de « points gratuits » mais à préciser
- Possibilité de **retraite progressive**, sur le modèle de ce qui existe aujourd'hui dans le privé.  
Aucune précision pour le moment mais on peut imaginer qu'à 60 ans, je continue à travailler à 50%, je liquide 50% de ma retraite: je travaille à mi temps et je suis payé un peu mieux qu'un mi traitement puisque je cumule la moitié de mon salaire et une part retraite.
- Mais attention danger : c'est un dispositif que le gouvernement envisage surtout pour permettre la prolongation de l'activité **après 62 ans, c'est à dire pour ceux n'ayant pas assez de points pour se permettre de prendre leur retraite, obligés de continuer à travailler.**

# Retraite pour invalidité

- Ne serait plus sans condition d'âge alors que c'était le cas dans la Fonction publique (liquidée très tôt, cela avait l'inconvénient de donner des toutes petites retraites, mais le dispositif permettait un départ anticipé sans décote, utilisé en fin de carrière
- Les fonctionnaires en situation d'invalidité avant 62 ans seraient basculés sur un dispositif d'allocation, avec liquidation de la pension sans décote à 62 ans.

# La fin des catégories actives?

## LES EFFECTIFS



765 000 fonctionnaires sont classés en catégorie active. 59% relèvent de la fonction publique hospitalière ; 23% de l'Etat ; 18% de la fonction publique territoriale.

# Sauf pour les « fonctions dangereuses »

- - armées, police, fonctions très spécifiques (voir diapo suivante)
- exercice effectif de fonctions pendant 27 ans
- - mécanisme de surcotisation patronale pour financer certains droits supplémentaires

Toutes les autres catégories actives actuelles (aides soignantes notamment) seraient supprimées

# Les départs anticipés au titre des fonctions dangereuses

- **Les fonctionnaires exerçant des fonctions dangereuses dans le cadre de missions de maintien de l'ordre et de sécurité publique conserveront un droit au départ anticipé à :**
  - 52 ans pour les policiers, les surveillants de l'administration pénitentiaire, les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne
  - 57 ans pour les sapeurs-pompiers professionnels, la branche surveillance des douanes et les policiers municipaux
- Pour ouvrir ce droit, **ils devront avoir effectivement occupé des fonctions dangereuses pendant 27 ans.**
- Des travaux seront engagés afin de définir un mécanisme de cotisation patronale supplémentaire permettant de **créer un équivalent de la bonification du 5<sup>ème</sup> et maintenant le niveau des pensions actuel**



# La reconnaissance de la pénibilité?

- Dans le privé:
  - le compte professionnel de prévention : les environnements agressifs (facteurs de pénibilité : températures extrêmes, bruits intenses, milieu hyperbare) et certains rythmes de travail contraignants (facteurs de pénibilité : travail de nuit, horaires alternants, travail répétitif);
  - Par la retraite pour incapacité permanente (pénibilité 2010, modifiée en 2016) : les contraintes physiques marquées (port de charges lourdes, postures pénibles, exposition à des vibrations), ainsi que les risques chimiques.

Cela n'a pas fonctionné dans le privé, volonté de l'étendre à la fonction publique pour « compenser » la fin des catégories actives (voir diapo suivante fournie par le HCRR).

# Les départs anticipés au titre de la pénibilité

- **Des règles communes aux secteurs public et privé seront mise en place pour la prise en compte de la pénibilité** : pour un même métier les mêmes droits devront être accordés.
- **Le compte professionnel de prévention (C2P) sera étendu aux fonctionnaires** :
  - Ils pourront ainsi acquérir des points de « pénibilité » leur permettant au choix de :
    - partir en formation,
    - en temps partiel sans perte de salaire
    - d'anticiper leur départ en retraite jusqu'à deux années.
  - Les droits au titre du C2P seront liés à une exposition à un risque pouvant laisser des traces durables sur la santé : travail de nuit, travail avec geste répétitif, travail en équipes alternante, bruit, températures extrêmes, milieu hyperbare
- **La retraite pour incapacité permanente sera ouverte aux fonctionnaires** :
  - Elle permettra un départ à 60 ans sans décotes sous condition de souffrir d'une lésion résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident de service ayant entraîné :
    - Au moins 10% d'incapacité et sous réserve d'avoir été exposé 17 ans à un risque professionnel
    - Au moins 20% d'incapacité

# Les départs anticipés au titre de la pénibilité

- **Les départs anticipés spécifiques à la fonction publique (catégories actives) seront mis en extinction** s'il n'existe pas de justification objective à un traitement différent entre salarié et fonctionnaire pour un même métier
- **Une transition longue sera néanmoins prévue**
  - Les fonctionnaires ayant acquis à la date d'entrée en vigueur du système universel la durée de service requise pour un départ au titre de la catégorie active (17 ou 27 ans) conserveront leur âge d'ouverture des droits
  - Pour ceux qui n'ont pas atteint cette durée, il est proposé d'effectuer un relèvement progressif des âges d'ouverture à raison de 4 mois par génération :
    - Pour les fonctionnaires dont le départ est à 57 ans, la transition se fera sur 15 années. La première génération à atteindre l'âge minimal de 62 ans est la génération née en 1982
    - Pour ceux dont le départ est à 52 ans, la transition se fera sur 30 ans. La première génération partant à 62 ans est donc celle née en 2002.

# Les femmes premières victimes de la réforme ?

- **Si on diminue les droits à reversion** : 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 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.

# Les régimes par points défavorisent plus encore les femmes

## Ratio entre la pension de droit direct des femmes et celle des hommes

Régimes par points	Régimes par annuités
<u>Arcco</u> : 61 %	CNAV : 74 %
<u>Agirc</u> : 41 %	CNRACL : 90 %
<u>Ircantec</u> : 60 %	Fonction publique d'État : 85 %
RSI complémentaire : 51 %	RSI commerçants : 58 %
MSA complémentaire non-salariés : 43 %	MSA non salariés : 74 %

Source : Drees 2018 - Champ : ensemble des personnes retraitées en 2016.

# La FSU dans le débat sur les retraites

- Informer sur une réforme qui aura des conséquences lourdes sur le montant de pensions
- Débattre - Agir
- D'autres solutions existent !

## un niveau élevé de couverture obligatoire en France en comparaison internationale

Classification des systèmes de retraite



Source : SG-CORF d'après les données de l'OCDE, 2013.

Lecture : sont compris dans les transferts publics, les minimas de retraite, les retraites planchers et 1er niveau (+ les pensions AGIRC-ARRCO dans le cas de la France)

En sont exclus, les revenus du capital, qui intègrent les dispositifs de retraites professionnels et individuels par capitalisation, ainsi que les revenus du patrimoine et les revenus du travail.

## Propos entendus...



Le service public,  
on l'aime, on le défend

- *« De toutes façons, les jeunes n'auront pas le droit à la retraite »...*
- *« On ne pourra pas financer les retraites... »*
- *« Le coût du travail est trop élevé en France... »*
- *« Il y a trop de retraités, et pas assez d'actifs... »*
- *« Notre système est trop complexe, il est peu lisible... »*
- *« Les fonctionnaires sont des privilégiés... »*



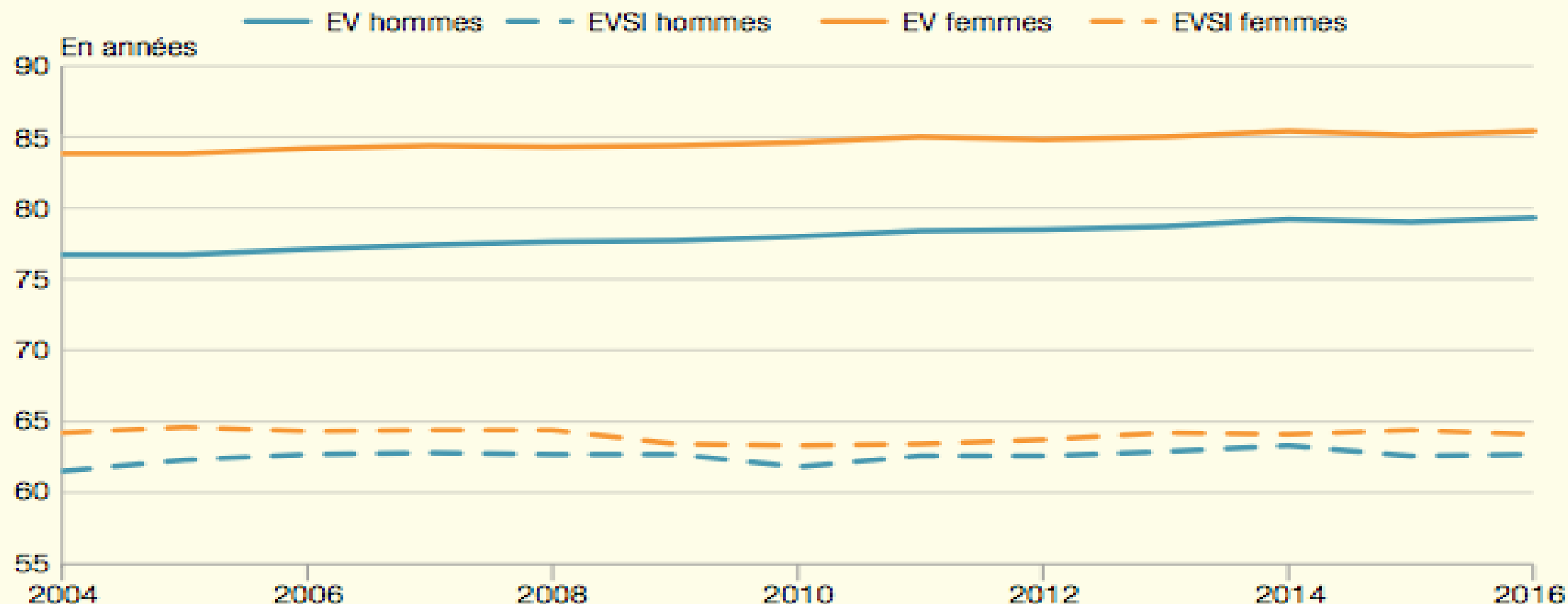
## Défendre la retraite par répartition

- Système dit « par répartition » : les travailleurs actifs paient des cotisations sociales, utilisées dans l'instant pour verser des pensions aux travailleurs retraités. Sur la base des annuités de cotisations, les prestations sont définies et connues à l'avance.
- Système dit « par capitalisation » : les travailleurs actifs souscrivent à des plans de retraite auprès de compagnies d'assurances privées ou de fonds de pension. Leurs primes sont placées par ces institutions qui liquident les titres pour verser des pensions.
- Les deux systèmes *répartissent* la richesse produite ; le second modifiant les droits d'appropriation sur celle-ci au bénéfice des hauts revenus.



## GRAPHIQUE 1

### Évolution de l'espérance de vie et de l'espérance de vie sans incapacité, par sexe, de 2004 à 2016



EV : Espérance de vie à la naissance ; EVSI : espérance de vie sans incapacité.

**Source** • Espérance de vie à la naissance, Série Insee, France entière, données de décembre 2016 ; Espérance de vie sans incapacité, calculée avec la méthode de l'European Health Expectancy Monitoring Unit (EHEMU) à partir des données de l'enquête SILC réalisée par l'Insee pour la mesure des incapacités.



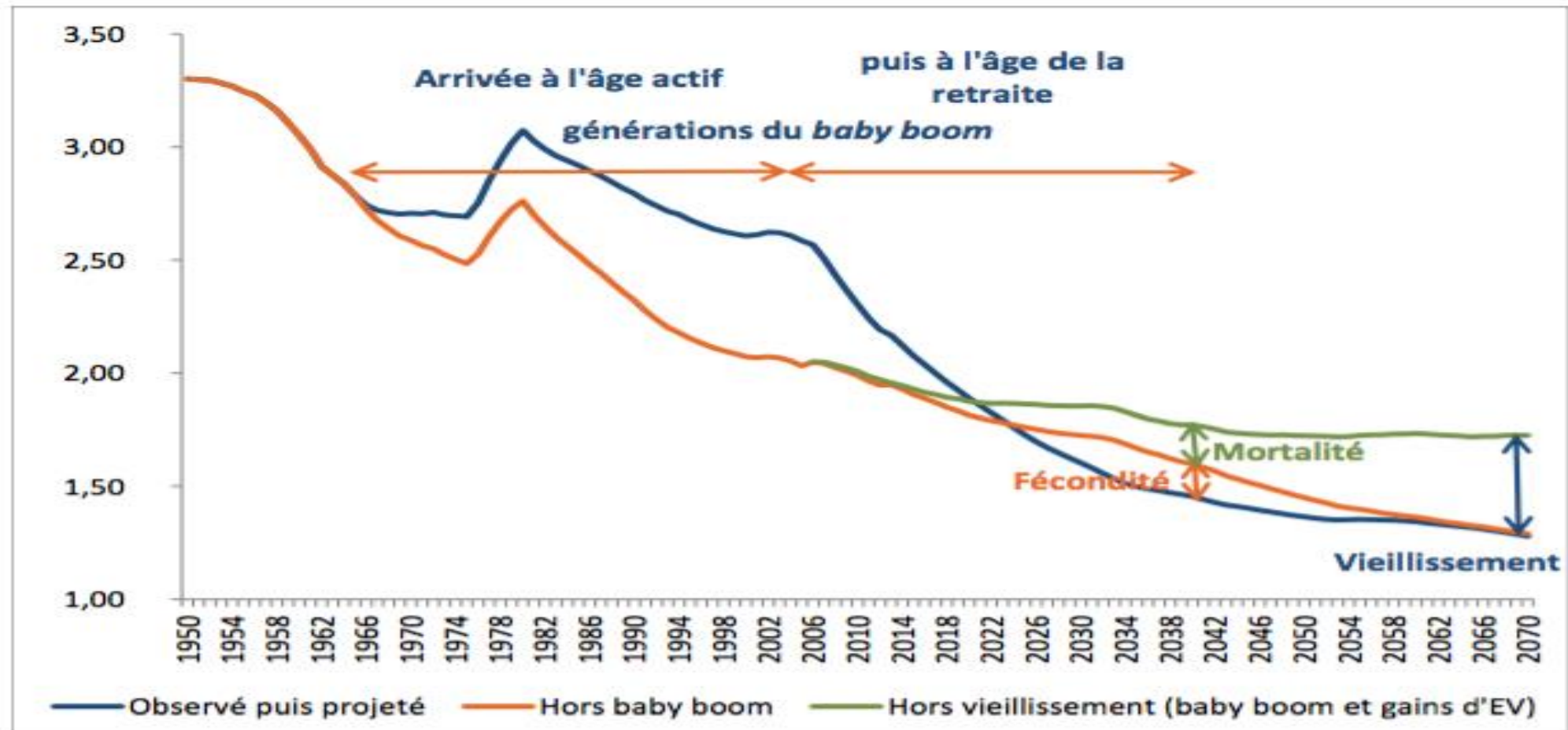
## RETRAITES Non, on ne travaille pas en moyenne jusqu'à 63 ans

MICHAËL ZEMMOUR | 19/03/2019 |

Une majorité de seniors s'arrêtent de travailler avant l'âge légal de départ en retraite et beaucoup connaissent une période de flottement « sans emploi, ni retraite ».

# Le financement du système de retraite français sous le signe de la baisse des pensions

## Rapport entre les 20-59 ans et les 60 ans et plus



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2013, France entière ensuite.

Sources : calculs SG-COR à partir de INSEE, bilans démographiques et projections démographiques 2005 et 2016.

## Le financement du système de retraite français sous le signe de la baisse des pensions

- Il y a 60 retraités pour 100 actifs aujourd'hui.
- En 2070, il y aura 80 retraités pour 100 actifs. Mais quelle est réellement l'amplitude financière du problème ?
- Il y a effectivement un besoin de financement à venir mais, hors catastrophe, il reste mesuré. Comme le reconnaît le Haut Commissaire, « *aujourd'hui, nous n'avons pas le couteau sous la gorge* ».

# Le financement du système de retraite français sous le signe de la baisse des pensions

- Suède, Allemagne, France

Trois réformes différentes : comptes notionnels, par points, annuités

- Les mêmes résultats
- baisse du niveau des pensions
- Allemagne et Suède : baisse en partie compensée par l'existence d'autres régimes, mais de façon inégalitaire
- Accroissement des inégalités
- La même cause ...

# Des manipulations à contrer

- **Progrès** : le fait de partir tôt en bonne santé n'est pas simplement une juste reconnaissance pour des travailleurs mais aussi un bienfait pour la société dans son ensemble (intégration dans la vie associative, culturelle et sportive...)
- **Hypocrisie** : Vouloir faire travailler les salariés plus longtemps revient à rompre le contrat entre les générations. La solidarité intergénérationnelle a pourtant deux faces.
- Le rapport Moreau de 2013 préconise à législation constante qu'il ne faudrait que 1 point de PIB pour assurer les besoins de financement en 2020. Pour info, 1 point de PIB c'est 10% des dividendes versées aux actionnaires des sociétés non financières en 2007 et que la part des dividendes dans la valeur ajoutée des sociétés non financières est passée de 5% dans les années 80 à 9% aujourd'hui.



# Le financement

**Pour la FSU, accroître les ressources des régimes de retraites de 4 à 5 points de PIB d'ici 2050 est possible**

- Hausse des cotisations
- Politique de l'emploi pour avoir davantage de cotisants
- Taxation des revenus financiers et du patrimoine
- La part des profits réinvestis reste stable autour de 18,5% tandis que les dividendes attribués aux actionnaires sont passés depuis 1975 de 3 à 9%.



# Le financement

- Supprimer exonérations et aides majorant les profits
- Soumettre à cotisations tous les éléments de rémunération (intéressement, participation, etc.) et dans la fonction publique intégrer les primes dans le traitement pour les soumettre à cotisation
- Instauration d'une cotisation sur les revenus financiers des entreprises (gain annuel  $\approx$  70 Mds)
- moduler la hausse du taux de la cotisation patronale en fonction :
  - ✓ de la part des salaires dans cette valeur ajoutée
  - ✓ des politiques d'emploi et d'investissement

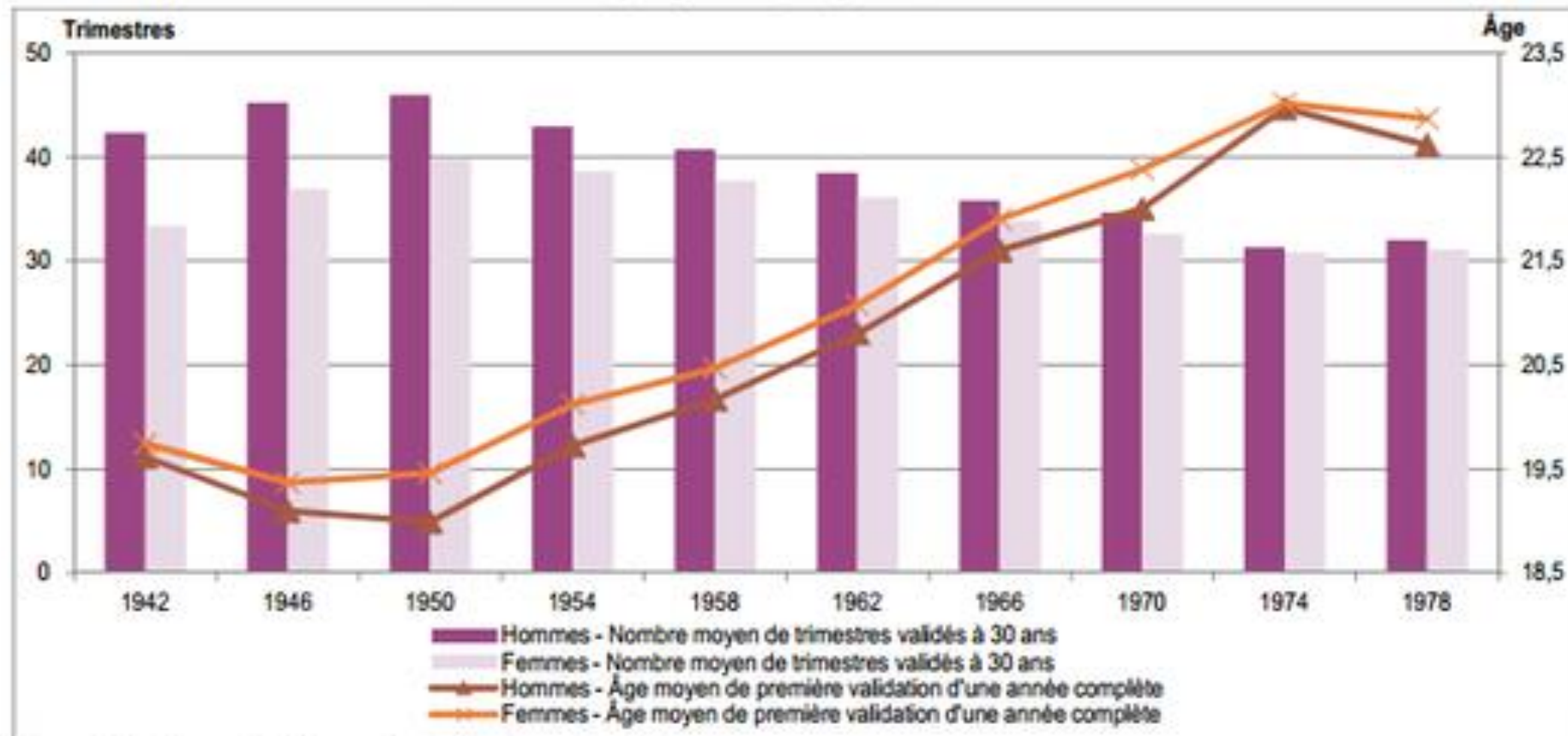
# La FSU revendique un système à prestations définies

- 60 ans sans décote ni surcote
- 75% du traitement
- 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



# Prendre en compte les années d'étude, une nécessité

Nombre moyen de trimestres validés à 30 ans, par genre et par génération



Champ : Coïsants ayant validé au moins un trimestre avant ou à 30 ans

Sources : EIC 2009, DREES



*F.S.U.*

ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN