

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

La pension n'est ni un revenu de transfert garanti par la « solidarité » (pour charité ?) nationale, ni le résultat d'une épargne individuelle. C'est un DROIT pour tous les salariés en tant que tels.

L'absence de financement supplémentaire, tandis que le nombre des plus de 60 ans va mécaniquement augmenter, inscrit la réforme Delevoye dans la logique régressive des précédentes. Le défi auquel est confrontée la retraite par répartition est bien celui de reconquérir un haut niveau d'emploi. Dans un système économique qui réalise des gains de productivité, la réduction du temps de travail est une forme de partage de ces gains qui est nécessaire pour assurer un minimum de régulation. En deux siècles, le temps de travail individuel a été divisé par deux pendant que le nombre d'emplois augmentait de trois-quarts. Vouloir faire travailler les salariés plus longtemps revient à rompre le contrat entre les générations.

Renouveler le contrat entre les générations suppose de définir le niveau de vie à garantir pour les retraités avec un objectif de taux de remplacement, mais cela ne fait toujours pas partie de ce qui est mis en débat.

## Devant le Conseil commun de la FP

Alors qu'aucune simulation n'a encore été fournie pour les enseignants, le ministre était présent jeudi 3 octobre au Conseil commun de la Fonction publique. Le SNES, avec la FSU, a porté les spécificités relevant d'une construction historique du droit à pension, à commencer par le régime de la Fonction publique, complètement imbriqué avec le droit à la carrière et donc au statut.

Comme le SNES-FSU l'a montré, l'application des paramètres du nouveau système ([www.snes.edu/le-rapport-Delevoye.html](http://www.snes.edu/le-rapport-Delevoye.html)) à une carrière relevant intégralement du régime à points conduit à une baisse drastique des pensions, baisse qui n'est toujours pas contredite par les promoteurs de ce nouveau système.

## Public-privé : même combat !

Même la Cour des comptes précise que « des règles différentes n'induisent pas obligatoirement des inégalités de retraite, de même, au demeurant, que des règles similaires appliquées à des populations différentes ne garantissent pas nécessairement l'équité »<sup>(1)</sup>. Il faut donc cesser d'opposer le public au privé. Si l'on doit réfléchir sur les retraites du public et du privé, il faut faire un affichage d'objectifs convergents, notamment en termes de taux de remplacement pour les futurs retraités, et non alimenter le soupçon. ■

Erick Staëlen

(1) Rapport de la Cour des comptes d'octobre 2016 sur les pensions de retraite des fonctionnaires.

Nombre d'années de carrière	Calcul actuel (code des pensions)		Calcul système par points		Perte de revenus mensuels pour l'enseignant retraité
	Pension mensuelle brute	Taux de remplacement	Pension mensuelle brute	Taux de remplacement	
40 ans	2 281,49 €	53,91 %	1 755,92 €	41,49 %	525 € (- 23 %)
38 ans	1 912,43 €	45,19 %	1 638,11 €	38,71 %	274 € (- 14,5 %)

# RETRAITE OU SALAIRE ? NE PAS TOMBER DANS LE PIÈGE !

Actant la perte sèche que provoquerait pour les enseignants la mise en œuvre du rapport Delevoye, le ministère propose à la profession un marché de dupes particulièrement pervers.



C'est désormais reconnu par tous, y compris au gouvernement : les enseignants seront les grands perdants de la réforme des retraites, avec une baisse des pensions allant de 300 à 1 000 euros par mois, selon les estimations du SNES-FSU. Le ministre a ouvert la porte à une revalorisation dans le cadre de cette réforme : c'est un piège ! Cela reviendrait à accepter le cadre d'un nouveau système de retraites qui fait voler en éclat les principes de solidarité, aggrave les inégalités (notamment entre les femmes et les hommes), et laisse le montant des pensions incertain puisque la valeur du point dépend de la conjoncture économique.

## Sortir de l'impasse

Une augmentation de salaire dans ce cadre n'est qu'un jeu de dupes. Et cette pseudo-

revalorisation n'entrerait en vigueur qu'en 2025, échéance fixée par le gouvernement pour la mise en place de la réforme.

Dans le détail, la piste d'une augmentation des primes est souvent évoquée, puisque les enseignants en touchent peu par rapport à d'autres catégories de fonctionnaires. Mais les primes sont souvent attachées à des fonctions particulières, moins occupées par les femmes, ce qui aggrave les inégalités salariales – en particulier les inégalités hommes-femmes. Elles peuvent aussi être un redoutable outil de management et ainsi contribuer à mettre en concurrence les personnels.

Avec le SNES-FSU, combattons la réforme des retraites et exigeons une revalorisation immédiate de nos salaires. ■



Sophie Vénétay