

POU**U**AR

LES SERVICES PUBLICS

FSU

REVUE DE LA FÉDÉRATION SYNDICALE UNITAIRE - FSU - NUMÉRO 218, AOÛT 2019



Réforme des retraites

Quels enjeux ?

Supplément
« Retraites »
à la Revue de
la Fédération
Syndicale Unitaire :
104, rue
Romain-Rolland,
93260 Les Lilas

Tél. : 01 41 63 27 30
Fax : 01 41 63 15 48

Internet : www.fsu.fr
Mél :
fsu.nationale@fsu.fr
pour@fsu.fr

N° CP : 0710-S07429
N° ISSN : 1246-077 X

Directeur
de la publication :
Bernadette Groison

Rédaction :
Marylène Cahouet,
Gracianne Charles,
Luce Desseaux,
Daniel Gascard,
Régis Metzger,
Émilie Moreau,
Hervé Moreau,
Erick Staëlen,
Benoît Teste

Compogravure : C.A.G.

Impression : RIVATON

Crédit photo
couverture : Beeboys /
Adobe Stock.com

Prix au numéro :
0,40 €

Abonnement : 5,25 €

Si vous changez
d'adresse, veuillez
communiquer
vos nouvelles
coordonnées
à votre syndicat.



sommaire

Édito	3
Place des retraité-es dans la société	4
Une retraite par points, comment ça fonctionne ?	5
Les principes actuels	6
Un changement de modèle	7
L'âge de la retraite	8
Et demain, quel âge de départ ?	9
Calcul d'une pension Fonction publique	10
Et demain pour les fonctionnaires ?	11
Régime général, comment ça marche ?	12
Complémentaires : des régimes fonctionnant déjà par points	13
Retraite : les droits liés aux enfants	14-15
L'IRCANTEC : le régime complémentaire des non-titulaires	16
Règles d'indexation : quels enjeux ?	17
Les minima de pensions	18
Fonctions publique : <i>quid</i> des dispositifs particuliers ?	19
Des contre-vérités	20
La réversion : un dispositif unique ?	21
La transition vers le régime universel	22
Les propositions de la FSU	23
Glossaire	24



© Adobe Stock.com - Pavlo Vakhrushev

Pour connaître la législation et calculer une pension

SITES DE RÉFÉRENCE

- Le code des pensions, les textes
législatifs et réglementaires en vigueur
www.legifrance.gouv.fr
- Le site du service des retraites de l'État
<https://retraitesdeletat.gouv.fr/>
- RAFP www.rafp.fr
- Le site de la retraite du régime général
[https://www.lassuranceretraite.fr/portail
-info/accueil](https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/accueil)

- La simulation de la retraite
des fonctionnaires
[https://ensap.gouv.fr/web/
accueilnonconnecte](https://ensap.gouv.fr/web/accueilnonconnecte)

Pour le débat et l'information

- FSU
[http://fsu.fr/La-retraite-par-points-
machine-a-diminuer-les-pensions.html](http://fsu.fr/La-retraite-par-points-machine-a-diminuer-les-pensions.html)
- Le conseil d'orientation des retraites
<http://www.cor-retraites.fr>
- Le site de la réforme
<https://www.reforme-retraite.gouv.fr/>

Édito

Vive la retraite



Bernadette Groison

La retraite est une nouvelle étape de la vie qui nécessite que chacun et chacune ait les moyens de la vivre dignement. Après toute une carrière, parfois bien chaotique, trop souvent mal considérée, rien de plus légitime. Organiser un système solidaire, pérenne et en garantir le financement est un enjeu de société majeur.

Alors que les dernières réformes des retraites ont entraîné beaucoup d'injustices et d'inégalités, notamment entre les femmes et les hommes, que nombre de questions n'ont jamais été réglées comme dans la Fonction publique (perte des avantages familiaux, situation des polypensionné-es non réglée, non prise en compte de la pénibilité au travail...), une nouvelle réforme se profile.

Elle sera élaborée dans le droit fil du rapport remis au gouvernement par Jean-Paul Delevoye cet été dont il est déjà annoncé qu'elle se fera à enveloppe constante. Pas question pour le gouvernement de chercher à élargir l'assiette des cotisations par une meilleure répartition des richesses ! Ce projet de réforme suscite beaucoup d'inquiétudes. Système individuel à points rendant aléatoire le montant des pensions, remise en cause de l'âge de départ avec la création d'un âge « d'équilibre » à 64 ans... La FSU a fait part de toutes les interrogations sur un tel système et porté ses propositions et exigences pour assurer un haut niveau de pension pour toutes et tous mais aussi pour l'ouverture de droits nouveaux en raison des évolutions de la société (droits des aidants, prise en compte des années d'études et d'apprentissages...).

La FSU a également alerté sur la baisse du niveau des pensions que produirait la mise en œuvre d'une telle réforme pour les agent-es de la Fonction publique.

Un projet de loi devrait être élaboré à l'automne pour une réforme qui devrait être discutée dès le début de l'année 2020... La Ministre de la santé vient d'annoncer une consultation citoyenne... Il n'y a pas de temps à perdre pour débattre de ce projet et faire valoir nos contre propositions !

Pour cela, la FSU met à disposition ce numéro spécial de POUR. Un outil pour mieux comprendre le calcul des pensions et le projet de réforme des retraites par points qui invite au débat et à l'action pour exiger des retraites de haut niveau pour toutes et tous, l'égalité entre les femmes et les hommes.

Place des retraité-es dans la société



De la retraite-retrait à la retraite solidaire

Aujourd'hui les retraité-es jouent un rôle social et économique dans la société de plus en plus important : solidarité et transmission entre générations, activités intergénérationnelles, engagement associatif, politique (notamment dans les communes), aide envers enfants, petits-enfants, parents, prise en charge de la perte d'autonomie, par exemple.

Un discours gouvernemental mensonger

Le mot « retraité-e » a disparu des textes officiels en faveur de l'expression « personnes âgées ». Dans le discours gouvernemental, la retraite tend à ne plus être un droit acquis fondé sur un système de répartition qui s'appuie sur une double solidarité : générationnelle et intra générationnelle. C'est oublier que les retraité-es d'aujourd'hui ont payé des cotisations et participé à la création des richesses. Leurs cotisations ont financé les retraites de la génération précédente. Si la vieillesse est un phénomène biologique auquel nul n'échappe, la retraite est un droit acquis par le-la salarié-e. Le gouvernement veut nous faire croire que la retraite est une allocation sociale, une assistance variant selon la conjoncture pour mieux justifier sa réforme. Avec la désindexation ou le gel des pensions, la retraite est une variable d'ajustement.

Or, les retraité-es ne sont pas des assisté-es et elles-ils n'ont pas à justifier de ce temps de la vie. Pour Emmanuel Macron, le retraité qui ne produit rien est un fardeau pour la société, notamment pour les jeunes qui, dit-il, financent les retraites des « vieux » et ont droit, à ce titre, à juste compensation. Ainsi est martelé le dogme : seul le travail a de la valeur et ceux qui ne travaillent pas ne méritent pas de recueillir les fruits du ruissellement et les retraité-es sont des citoyen-nes de seconde zone. Certes, l'image du retraité a évolué positivement mais certains stéréotypes demeurent qui soulignent qu'une fois terminée la vie active on est en retrait du travail loin du terme espagnol « jubilation » ! Deux conceptions opposées pour désigner la retraite : en marge de la société ou période de temps enfin libéré dont on peut jouir à sa

guise. Emmanuel Macron s'engouffre délibérément dans la première acception en reprenant aussi à son compte le vieux stéréotype de retraité-e nanti-e.

Alors nantis les retraité-es ?

Oui, les retraité-es oeuvrent à leur épanouissement personnel aussi car la retraite n'est plus une mort sociale mais la promesse d'une nouvelle étape de la vie. Si le niveau de vie des retraité-es s'est élevé, les inégalités de la vie professionnelle perdurent pour certain-es voire s'aggravent à la retraite. Les plus défavorisé-es sont installés dans une logique de survie. La crainte de la pauvreté, de ne plus pouvoir aider ses enfants, est de plus en plus ressentie dans les classes moyennes. L'espérance de vie en bonne santé stagne et l'accès aux soins de plus en plus difficile avec des établissements publics de proximité qui disparaissent peu à peu. La paupérisation des retraité-es est, d'ailleurs, en marche et le COR annonce une dégradation sensible du niveau de vie et ce, alors que des mesures discriminatoires liées à l'âge (complémentaire santé, barrière d'âge par exemple) dégradent un peu plus leur pouvoir d'achat.

Les retraité-es se mobilisent

Depuis 2014 et la création du groupe intersyndical de 9 organisations, les retraité-es ont pu donner une autre dimension à leurs luttes et un mouvement social durable en France et en Europe a émergé. Les retraité-es de la FSU y tiennent toute leur place.

La retraite un choix de société

La retraite est un choix de société, la place accordée aux retraité-es aussi. Il faut se battre pour une société pour tous les âges, ce qui suppose de mener des politiques publiques pour les trois temps de la vie : formation, vie professionnelle et retraite, fondée sur le principe de la solidarité intergénérationnelle. Il est important de rappeler que ces trois temps de la vie doivent permettre de bien vivre ce qui suppose un accès effectif aux droits à tous les âges de la vie et pour rompre avec les inégalités.

Une retraite par points, comment ça fonctionne ?



« Un euro cotisé donne les mêmes droits », oui mais lesquels ?

Le gouvernement envisage de mettre en place un **système de retraites par points**. 100 euros de cotisations permettraient d'acquérir dix points qui donnent ensuite 5,50 euros de rente annuelle. Cela définit une **valeur d'achat**, fixée pour le moment à 10 euros et une **valeur de service**, fixée pour le moment à 0,55 euro. Cela donne un rendement instantané de 5,5 % que le HCRR souhaite voir constant **pour un départ à 64 ans** même si ces deux valeurs peuvent varier d'une année sur l'autre (voir page 17).

Dans le nouveau système, la cotisation de 28,12 % (60 % employeur, 40 % salarié) serait due sur l'ensemble des salaires et traitements (indemnités comprises) dans la limite de 10 000,00 euros mensuels (3 × « plafonds de la Sécurité sociale »). 90 % de

cette cotisation, soit 25,31 %, serait génératrice de droits (les 10 % restants servant à financer les dispositifs de solidarité).

Exemple :

- Un-e fonctionnaire dont traitement + prime sur un mois = 2 500 euros bruts.
- Montant cotisé : 703 euros.
- Montant cotisé créateur de droits : 632,80 euros.
- Points acquis (valeur d'achat du point à 10 euros) : 63,28.
- Droits à pension = 63,28 (nombre de points) × 0,55 (valeur de service) = 34,80 euros bruts.

Au titre de ce mois, il-elle a donc acquis une trentaine d'euros de droits à pension future, à condition de partir à l'âge où le point vaudra bien 0,55 euro (64 ans pour le moment, mais quel âge ensuite ?).



Le point de vue de la FSU

Avec un nouveau système par points, plus aucun objectif en termes de taux de remplacement fonction du traitement des 6 derniers mois ou des 25 meilleures années dans le privé : seul compte la valeur du point qui aura forcément varié entre le début d'activité et son départ à la retraite. Ainsi comment connaître la valeur de service du point 43 ans plus tard ? Dit autrement, on peut très bien se retrouver avec des pourcentages très faibles de son meilleur salaire dès lors que la valeur du point baisse.

Par ailleurs, on prendrait désormais en compte la totalité de la carrière alors que dans le système actuel, que ce soit dans le public ou dans le privé, les mauvaises années sont en partie « lissées ». Par exemple, le fait que les salaires de début de carrière sont très bas pour les fonctionnaires (un-e enseignant-e débute à 1,3 SMIC !!!) est en partie compensé par le droit à une carrière et donc par le calcul de la pension sur les meilleurs traitements, ceux de la fin de carrière. Avec la réforme, ce ne sont plus les 6 derniers mois qui comptent mais l'ensemble des salaires, y compris les salaires faibles du début.

Les principes actuels

La complexité du système actuel de retraites est généralement dénoncée et instrumentalisée. La multiplicité des régimes serait en soi un problème, et l'universalisation la solution miracle qui rendrait le système plus juste, plus équitable et plus lisible.

Parallèlement au grand nombre de régimes découlant des statuts professionnels, notre système est globalement constitué de trois étages à l'importance relative variable selon les secteurs : des régimes de base obligatoires fondés sur des cotisations (ou sur le budget de l'État pour les fonctionnaires), des régimes complémentaires obligatoires par points (importants dans le privé, marginal pour les fonctionnaires) et des régimes supplémentaires facultatifs par capitalisation.

Mais plus que cette complexité, ce qui est attaqué aujourd'hui, malgré la communication gouvernementale, c'est le principe de répartition qui a pourtant assuré la solidité du système.

La répartition

Le régime de base est fondé sur le paiement obligatoire de cotisations retraites qui permettent de financer simultanément les pensions des retraité-es qui en leur temps ont eux-même contribué au financement du système. Chaque retraité-e ayant droit à une pension s'est ouvert des droits en participant au financement du système durant sa vie active. Obligatoires, les cotisations versées ne constituent aucunement une épargne, elles sont l'affirmation de la solidarité entre générations et inscrivent chaque individu dans une filiation sociale, elles lient une génération aux ascendants mais aussi aux descendants.

Et la capitalisation ?

À l'opposé du système par répartition celui par capitalisation repose sur des principes très différents. Les actifs épargnent pour leur retraite et cette épargne est confiée à des institutions financières qui effectuent des placements pour faire « fructifier » le capital progressivement constitué. Dans un tel système, lorsqu'ils prennent leur retraite, les épargnants se voient attribuer une rente qui est fonction de la somme actualisée de leur épargne et des intérêts accumulés. Pour financer la rente, l'institution financière doit liquider (revendre) les titres qui ont été achetés avec cette épargne et récupérer au passage une plus value pour financer les intérêts cumulés inscrits au compte du retraité. Ce système est donc fortement dépendant de la conjoncture financière. On a déjà vu au cours de l'histoire économique les effets des crises financières sur les retraites par capitalisation. Pour que ce système fonctionne, il faut qu'au moment de la retraite d'autres actifs, via les banques et les fonds de placement, acquièrent à leur tour les titres qui doivent être revendus pour verser la rente. Une fois le capital cumulé valorisé, une rente annuelle est calculée en fonction de l'espérance de vie. C'est donc une logique individualiste, financière et actuarielle : la pension est une rente liée aux dépôts effectués durant toute la vie active, mais affectée par les variables financières et démographiques.

Le code des pensions

Pour les fonctionnaires, la pension de retraite est un salaire (un traitement) continué. Dans la Fonction publique de l'État, il n'y a pas de caisse de retraite spécifique. En revanche, les fonctionnaires s'acquittent d'une retenue pour pension civile (qui a augmenté de 41 % en neuf ans). Elle sera au 1^{er} janvier 2020 de 11,10 % du traitement brut. Les pensions des fonctionnaires de l'État sont financées directement par le budget, ce qui en fait bien une retraite par répartition. La répartition assise sur les cotisations (secteur privé) et le traitement continué (fonctionnaires) sont des principes de financement et de solidarité publics qui ont permis de protéger notre système de retraite du monde de la finance. C'est cette barrière que le projet du gouvernement entend faire tomber, dans le prolongement des réformes précédentes.

C'est parce que chaque actif cotise pour des aînés qu'il est en droit d'attendre la même solidarité de la part des générations suivantes, qui doivent aussi – il faut le rappeler – leur cadre et niveau de vie aux futurs retraité-es et aux générations précédentes. Les libéraux évoquent inlassablement la supposée dette que l'on lèguerait aux générations futures mais jamais les richesses, les infrastructures, la culture, le niveau de vie... qui leur sont aussi transmis. Dans ce système par répartition, l'âge légal de départ est déterminé (avec quelques variantes) et le niveau de la pension est fixé par le nombre de trimestres de cotisations et par un salaire de référence.

Ces paramètres sont collectifs, liés à des variables financières et démographiques, mais sont adoptés politiquement et permettent de déterminer durablement et clairement le niveau de prestation. L'équilibre financier du système peut être assuré par la variation du niveau de cotisation (salariale et patronale).

Au-delà de ces principes généraux, ce système n'est pas parfait et produit des inégalités qui doivent être combattues. Depuis le début des années 1990, de nombreuses réformes ont entraîné des reculs importants pour les retraité-es et pour des actifs qui doivent reporter de prendre leur retraite alors qu'ils sont exclus de l'emploi ou subissent des conditions de travail dégradées plus difficiles à supporter en raison de l'âge et de l'usure professionnelle.

Aujourd'hui, notre système doit aussi faire face à l'augmentation prévisible de la proportion de retraité-es (les plus de 65 ans représenteront 25 % de la population en 2035 contre 18,6 % en 2015) dans l'ensemble de la population, mais aussi implicitement, à une réduction durable des gains de productivité et de la croissance économique. Deux questions au moins sont absentes des débats : celle du partage de la richesse entre salaires et profits et celle du partage du travail et de l'emploi.

La 7^e puissance économique peut assumer ce défi.

Un changement de modèle

Un cadre financier contraint : moins de 14 % du PIB

Ce projet de réforme est guidé par un impératif : empêcher toute augmentation des prélèvements sociaux. Du côté des cotisations dites patronales, il s'agit de prolonger la politique de l'offre qui consiste à limiter voire à réduire le « coût du travail » au prétexte de la sauvegarde de la compétitivité et de l'emploi. Cette stratégie économique s'inscrit dans un moins-disant social européen et mondial qui a déjà démontré toute sa nocivité et qui masque à peine un autre objectif : préserver les revenus du capital (profits et dividendes). La réforme prévoit aussi de bloquer les cotisations salariales, officiellement pour le pouvoir d'achat des travailleurs, mais aussi pour que ces derniers limitent leurs revendications salariales qui viendraient restreindre elles aussi les profits et dividendes. Elle tend à délégitimer l'idée même de cotisation sociale.

Un cadre idéologique individualiste qui fait le lit de la capitalisation

Le slogan de cette réforme, que chaque euro cotisé ouvre les mêmes droits, est un véritable coup de force idéologique. Il est drapé de bon sens et d'équité. Si ce principe existe déjà avec le système des complémentaires par points, il étend la logique et l'illusion d'une récupération de sa propre épargne individuelle à l'ensemble du système. Il s'agit de faire croire à chaque retraité-e qu'il récupère sa propre mise, comme si la cotisation était une épargne. Ce changement de perspective n'a économiquement pas de sens, les pensions de retraites ne peuvent être autre chose qu'un partage et une redistribution d'une partie de la richesse créée au même moment. Par ailleurs, il impose une vision individualiste du monde social en développant un esprit d'accumulation personnelle qui favorisera l'acceptation et le développement concomitants ou ultérieurs de systèmes par capitalisation.

Individualisme et contributivité stricte

Aujourd'hui, la contributivité existe déjà puisque la pension est proportionnelle aux revenus du travail perçus pendant la vie active. Mais elle n'est pas strictement comptable et intègre certains éléments de solidarité entre travailleurs ayant eu des parcours professionnels inégaux. Ainsi, le calcul de la pension sur les 25 meilleures années ou les 6 derniers mois et en référence à un certain nombre de trimestres permet d'évacuer les périodes les moins bien rémunérées, de précarité ou de chômage et instaure quelques éléments de redistribution entre les actifs qui ont eu une carrière complète et ceux qui ont eu des interruptions de carrière pour des raisons familiales ou qui ont subi le chômage et la précarité.

Le projet vise à instaurer une contributivité très stricte entre la somme des cotisations versées et le niveau de pension. En faisant compter les cotisations de tous les jours travaillés sur l'ensemble de la vie active, le gouvernement installe au cœur du système un programme d'incitation généralisée au travail et tend à rendre l'individu responsable de sa retraite sur l'ensemble de ses choix. On retrouve cette incitation au travail et de contrepartie généralisée dans la réforme récente de l'Unédic, dans le projet de revenu universel d'activité et dans le rapport et les annonces pour une réforme des arrêts maladies.

En définitive, cette réforme des retraites programme une baisse du niveau des pensions servies par le système public de retraite et va accentuer le décrochage avec le niveau de vie des actifs. Mais la diminution programmée, le blocage des niveaux de cotisation, l'individualisation du système et le développement de l'illusion d'une cotisation-épargne vont aussi se combiner pour pousser les actifs qui le pourront à souscrire des plans de capitalisation retraite individuels ou collectifs ou les contraindre à travailler plus longtemps. Cette réforme fait système et avec d'autres cherche à imposer une autre perception du vivre ensemble à laquelle la FSU s'oppose.

Défendre le niveau de vie des retraité-es

Le niveau de vie moyen des ménages de retraité-es est légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population et équivalent à celui des actifs. Cette réussite place la France en tête des pays de l'OCDE.

Mais depuis son arrivée au pouvoir, le Président et son gouvernement s'évertuent à faire croire que les retraité-es seraient des nanti-es et qu'ils vivraient aux dépens des actifs. C'est ainsi qu'il a justifié la hausse de la CSG sans compensation et la désindexation des pensions, et qu'il justifiera une réforme qui va accroître le décrochage du pouvoir d'achat des retraité-es par rapport aux actifs.

■ Il faut combattre cette vision des choses et défendre le niveau de vie et le pouvoir d'achat des retraité-es !

De nombreux retraité-es vivent encore dans la misère ou les difficultés financières, même si la retraite n'est plus synonyme de pauvreté. Le retour d'une retraite de pauvre pèserait sur les autres membres des familles concernées, ce qui accroîtrait les inégalités sociales (voir page 4 sur la place des retraité-es).

■ Il faut en outre se méfier des indicateurs qui présentent des moyennes pour toute une population.

Le niveau de vie n'est pas la pension moyenne : il prend en compte tous les types de revenus et se calcule par ménage.

Or, les revenus du patrimoine sont relativement plus élevés parmi les retraité-es et les ménages retraités ont moins fréquemment que les autres un ou plusieurs enfants à charge. Enfin, le niveau de vie moyen des actifs a été fortement affecté par la crise et la dégradation de l'emploi.

Par ailleurs, la pension moyenne augmente en raison du renouvellement des générations : les nouveaux retraité-es ont — en moyenne — une pension plus élevée que les plus âgés qui disparaissent. Et cette hausse ne doit pas masquer une évolution contraire : la perte de pouvoir d'achat de chacun pendant la retraite en raison de la trop faible ou de l'absence de revalorisation, de la hausse plus élevée des prix des produits de première nécessité (énergie notamment) et de la hausse des prélèvements sociaux (CSG).

L'âge de la retraite

L'âge légal de départ, c'est-à-dire l'âge à partir duquel on peut liquider sa pension, est fixé à 62 ans et l'âge limite, qui est aussi l'âge d'annulation de la décote, à 67 ans. Certains dispositifs permettent de partir avant 62 ans.

Les départs anticipés

L'accomplissement de services dits « actifs »

Par exemple, les instituteurs intégrés avant le 1^{er} juillet 2011, dans le corps des professeurs des écoles, avec au moins 15 ans de service effectifs en tant qu'instituteurs, sont classés en catégorie dite « active » au titre de cet exercice. Depuis cette date, la durée de service exigée en tant qu'instituteur est progressivement portée à 17 ans. Les natifs de 1960 et après pourront partir en retraite à partir de 57 ans.

Agent-es en situation de handicap

Les agents atteints d'une incapacité permanente de 50 % peuvent partir dès 55 ans, sous conditions de durées d'assurance et de cotisation. Cette pension sans décote est majorée.

« Carrière longue »

Pour partir entre 60 et 62 ans, il faut justifier d'un nombre de trimestres cotisés égal à la durée d'assurance de référence, et avoir débuté son activité, 5 trimestres d'assurance avant la fin de l'année civile du 20^e anniversaire (4 en cas de naissance au cours du 4^e trimestre).

Cet âge peut être abaissé en fonction de l'année de naissance si l'activité a commencé avant le 16^e anniversaire et si la durée d'assurance dépasse la durée de référence de 4 ou de 8 trimestres.

Attention, la prise en compte des congés maladie est plafonnée à 4 trimestres.

Une situation dans l'ESR qui ne s'améliore pas

Actuellement, il n'y a aucune prise en compte des années travaillées à l'étranger avant le recrutement dans la fonction publique. Les enseignants du supérieur, les chercheurs et les ingénieurs de recherche qui ont effectué des « stages post-doctoraux » hors de France se retrouvent avec autant de manque en annuité que la durée de ces séjours qui peuvent être compris entre un et 10 ans voire plus. Cela est encore pire pour les collègues étrangers recrutés dans l'ESR qui n'ont jamais cotisé en France. Aucune proposition n'est actuellement faite pour améliorer cette situation, dans le système actuel, comme dans l'éventuel futur, conduisant les personnels concernés de l'ESR à une paupérisation accélérée de leur situation de retraité-e.

Départs anticipés pour les fonctionnaires parents de trois enfants

Droit ouvert avant la réforme de 2010 aux parents de trois enfants ayant 15 ans de service et ayant interrompu ou réduit leur activité pour chacun des enfants.

Des spécificités dans l'enseignement

Les enseignant-es du premier degré doivent sauf situation particulière terminer l'année scolaire.

Les enseignants CPE, Psy-ÉN peuvent être maintenus en fonction jusqu'à la fin de l'année scolaire (31 juillet pour le premier et second degré ; 31 août pour le supérieur) au cours de laquelle ils atteignent leur limite d'âge.

Le maintien en activité en surnombre, d'une durée de 3 ans, concerne les professeurs de l'enseignement supérieur et assimilés. Il est accordé, en principe, sauf bénéfice de la limite d'âge personnelle, jusqu'au 31 août de l'année qui suit le 68^e anniversaire. Les promotions obtenues au cours du maintien ne sont pas prises en compte dans le calcul de la pension.

Ces dispositions sont maintenues pour les fonctionnaires nés avant le 1^{er} janvier 1956, ou le 1^{er} janvier 1961 s'ils totalisaient 15 ans de services en catégorie active. Les autres parents de 3 enfants remplissant les conditions (15 ans de services et interruption ou réduction d'activité) avant le 1^{er} janvier 2012, conservent la possibilité d'un départ anticipé mais la pension est calculée sur la base du droit commun en référence à leur date de naissance.

Parent d'un enfant handicapé

Droit ouvert aux fonctionnaires parents d'un enfant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité supérieure à 80 %, à condition d'avoir accompli au moins 15 ans de services et d'avoir interrompu ou réduit leur activité (voir chapitre « droits familiaux »).

Retraite pour invalidité

À la différence des salarié-es relevant du régime général pour qui l'invalidité relève de la branche maladie, dans la fonction publique ce risque est aujourd'hui pris en charge par le régime des retraites.

En cas d'invalidité survenant au cours de la carrière, le fonctionnaire qui n'a pu être reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé, peut être mis à la retraite pour invalidité avec jouissance immédiate de la pension, sans condition d'âge et sans condition de durée de service. Si l'invalidité est reconnue comme résultant du service, une rente viagère d'invalidité peut être cumulée avec la pension.

Fonctionnaire (ou son conjoint) infirme ou atteint d'une maladie incurable

Le droit à pension est ouvert lorsque le fonctionnaire est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une fonction quelconque, sous réserve qu'il ait accompli 15 ans de service. Ce droit est étendu au fonctionnaire dont le conjoint est dans cette situation.

Travailler au-delà de la limite d'âge

Pour le secteur privé, la mise à la retraite d'office ne peut intervenir avant 70 ans. Dans la Fonction publique, la limite d'âge est fixée à 67 ans. Certaines situations peuvent permettre de travailler au-delà de la limite d'âge prévue par son statut (enfant à charge, durée des services inférieure à la durée de référence).

Et demain, quel âge de départ ?

62 ans, un âge de plus en plus théorique dans le système par points

L'âge d'ouverture des droits resterait à 62 ans mais un âge équilibre ou « âge du taux plein », pour l'instant fixé à 64 ans, serait créé : en-deça de cet âge, la pension serait amputée de 5 % par année manquante. Par ailleurs, de nombreuses possibilités de départ anticipé seraient supprimées.

L'âge d'équilibre évoluerait en fonction de l'espérance de vie. Si cet âge était reporté à 65 ans, la décote appliquée à 62 ans serait ainsi de 15 %.

Attention, ces décotes en fonction de l'âge 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.

Rien n'a été précisé sur un âge limite dans ce nouveau système.

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 %

Pour les départs anticipés

Seul le dispositif carrières longues resterait dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui (voir page 8).

Les catégories actives seraient supprimées et remplacées par un hypothétique compte pénibilité permettant, au mieux, d'anticiper son départ de 2 ans (voir page 19).

Pendant une période de transition, les fonctionnaires bénéficiant de la possibilité de départ anticipé verraient leur âge relevé progressivement (voir le tableau ci-dessous).

Modalités de relèvement des âges pour les départs anticipés mis en extinction (exemple pour un âge dérogatoire à 57 ans)

Dans le système universel de retraite, pour les assurés-nés en :	Âge d'ouverture des droits est désormais de :
1968	57 ans et 4 mois*
1969	57 ans et 8 mois
1970	58 ans
1971	58 ans et 4 mois
1972	58 ans et 8 mois
1973	59 ans
1974	59 ans et 4 mois
1975	59 ans et 8 mois
1976	60 ans
1977	60 ans et 4 mois
1978	60 ans et 8 mois
1979	61 ans
1980	61 ans et 4 mois
1981	61 ans et 8 mois
1982	62 ans

Transition progressive pour garantir la situation des personnes les plus proches de la retraite

* 2025, année d'entrée en vigueur du système universel



© Sebard/AdobeStock.com

Calcul d'une pension Fonction publique



► Le **traitement indiciaire brut de référence** correspond au traitement effectivement détenu depuis six mois au moins. Une promotion doit être effective au 1^{er} mars pour être prise en compte pour un départ en retraite au 1^{er} septembre.

► Le **taux de pension** correspond à 75 % de la durée des services rapporté à la durée de référence exigée : 75 % x durée des services / durée de référence. C'est la durée des services effectués dans la fonction publique, correspondant aux trimestres liquidables augmentés de bonifications accordées au titre de situations particulières (services hors d'Europe, enfants nés avant 2004...) qui détermine le droit à pension. Chaque année est comptabilisée selon le temps de travail effectif.

Le nombre de trimestres dont vous devez justifier varie selon votre année de naissance ; elle varie actuellement de 162 trimestres pour les agent-es né-es en 1950 à 172 trimestres pour celles et ceux né-es à partir de 1973 (catégories sédentaires).

Si la durée des services est égale à la durée de référence, ce taux sera donc de 75 %.

► Le **coefficient de majoration ou de minoration** correspond au nombre de trimestres manquants ou dépassant la durée de référence multiplié par le taux de décote ou de surcote.

Ce coefficient est apprécié au regard de la durée d'assurance tous régimes qui comprend l'ensemble des trimestres acquis dans les différents régimes (augmentée des majorations éventuelles comme rachat de trimestres d'étude, enfants nés à partir de 2004, enfant porteur de handicap...). Les services à temps partiel sont décomptés pour la totalité de leur durée : une année à mi-temps apporte quatre trimestres de durée d'assurance. Le nombre de trimestres est arrondi à l'entier inférieur.



Âge du droit de départ en retraite

Date de naissance	Âge du droit au départ
Actif	
Avant le 1 ^{er} juillet 1956	55 ans
Entre le 1 ^{er} juillet 1956 et le 31 décembre 1956	55 ans et 4 mois
Entre le 1 ^{er} janvier 1957 et le 31 décembre 1957	55 ans et 9 mois
Entre le 1 ^{er} janvier 1958 et le 31 décembre 1958	56 ans et 2 mois
Entre le 1 ^{er} janvier 1959 et le 31 décembre 1959	56 ans et 7 mois
À partir de 1960	57 ans
Sédentaire	
Entre le 1 ^{er} janvier 1953 et le 31 décembre 1953	61 ans et 2 mois
Entre le 1 ^{er} janvier 1954 et le 31 décembre 1954	61 ans et 7 mois
À partir de 1955	62 ans

Le RAFF

La loi 21 août 2003 a créé un « régime public de retraite additionnelle ». C'est un détournement de la revendication syndicale d'intégrer les primes et indemnités au traitement pour le calcul de la pension. Ce régime par capitalisation est donc soumis aux aléas boursiers. Chacun perçoit uniquement en fonction du versement de ses cotisations.

Depuis 2005 un montant basé sur une cotisation de 10 % (5 % versés par le salarié et 5 % par l'employeur) pour toutes les rémunérations n'entrant pas dans le calcul de la pension est prélevé sur le salaire mensuel. Cela englobe les indemnités ainsi que les rémunérations liées aux études ou aux cantines. Leur prise en compte est plafonnée à 20 % du traitement indiciaire. Les cotisations sont traduites annuellement en points. Un capital, ou plus rarement une rente, est ensuite versé lors du départ en retraite à partir de l'âge légal de départ. La retraite additionnelle n'a actuellement guère d'effet sur le montant de la pension des fonctionnaires (le capital moyen unique versé est de 3 329 €, la rente annuelle moyenne est de 346 euros).

Et demain pour les fonctionnaires ?

La réforme du système des retraites envisagée dans le rapport Delevoye ne prendrait plus en compte les salaires des vingt-cinq meilleures années pour le privé ou des six derniers mois pour les fonctionnaires. Si différentes études, avec des résultats divers d'ailleurs, existent pour mesurer les effets d'un alignement des retraites du public sur le privé (COR, DREES...), il est difficile à l'heure actuelle de mesurer l'impact du changement de régime sur chaque carrière.

Les cas-types présentés par le haut-commissariat à la réforme des retraites font apparaître que les pensions du système dit « universel » ne dépassent les pensions du régime actuel que dans le cas d'une prolongation d'activité au-delà de 64 ans.

En considérant des carrières à revenus constants fondées sur des paramètres connus comme ceux de l'ARRCO (retraite complémentaire des salariés du privé), les premières simulations confirment que les agents de la Fonction publique verraient leur retraite baisser.

Le Haut-commissaire prétend que la nouvelle majoration de pension de 5 % par enfant regroupant les différents droits familiaux actuels suffirait à conserver

Primes hors enseignant-es

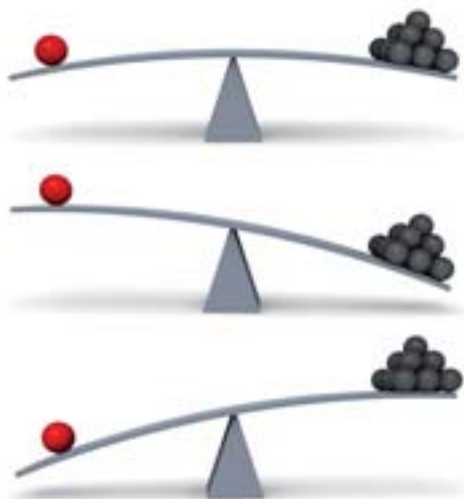
Dans la Fonction publique, la part des primes représente en moyenne 22,6 % du salaire brut. Cette part est relativement homogène dans les trois versants, et s'élève à 22,0 % dans la FPE, moins que celles observées dans les deux autres versants : 23,4 % dans la FPT et 22,1 % dans la FPH. Hors enseignants, cette part est cependant plus importante dans la FPE (30,3 %).

La part des primes peut dépasser le tiers de la rémunération brute quelle que soit la catégorie socio professionnelle des fonctionnaires : 44 % pour les cadres de l'administration centrale, 33,6 % pour les gardiens de la paix (cat B) 32,7 % pour les personnels de catégorie C de la PJJ.

un bon niveau de solidarité. La FSU conteste cette affirmation (voir pages 14-15).

Dans le système dit « universel », la prise en compte de toute la carrière au lieu des six derniers mois entraînera une baisse des retraites qui n'est pas contestée par Jean-Paul Delevoye. C'est pourquoi il est prévu que les primes soient intégrées dans le calcul de la pension, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Mais rien ne garantit que leur intégration suffise : tout dépend de leur montant. Dans de nombreux métiers, il n'y en a pas ou peu.

De manière générale, les femmes fonctionnaires perçoivent des primes significativement moins élevées que les hommes. M. Delevoye reconnaît qu'il y aura des fonctionnaires pénalisés, mais il estime qu'il faudra « profiter de cette opportunité pour éventuellement mettre en place une politique de rémunération ». Ainsi, les enseignant-es seraient les plus grands perdants en niveau de pension du fait notamment de leur faible taux de prime. Les primes constituent 10,8 % du salaire brut des enseignant-es et le tiers d'entre elles concernent les rémunérations pour heures supplémentaires. Pour les enseignant-es du premier degré, les professeurs documentalistes, les CPE, les Psy-ÉN, le taux de prime est bien plus bas et se situe entre 4 % et 6 %.



© Mark Carreil/AdobeStock.com



Inégalités femmes hommes

Depuis mars 2018, la FSU a participé activement à toutes les étapes d'élaboration du Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique. Elle a obtenu des avancées : obligation de résultats, possibilité de sanctions en cas de non mise en œuvre par les employeurs des actions décidées, intégration de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel, suppression de la Journée de carence pour les femmes en arrêt maladie lors de leur grossesse... Il s'agit donc maintenant d'obliger les employeurs publics à dépasser les logiques d'intention en négociant des plans d'actions ambitieux visant à supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique. La FSU a signé pour acter les avancées et acter : un devoir d'exemplarité en matière d'égalité salariale, de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes et dans la prévention et le traitement de toutes les formes de violences sexuelles, de harcèlements, d'agissements et d'ambiances sexistes sur le lieu de travail. La FSU continue d'agir aussi dans toutes les instances pour que chaque sujet soit traité sous l'angle égalité dans le cadre d'une démarche intégrée. Ce protocole doit se concrétiser en faits et en acte pour tous les agent-es dans tous les ministères, régions, départements, villes... L'égalité professionnelle et la lutte contre les violences faites aux femmes représentent un enjeu fort de société.

Régime général, comment ça marche ?

Régime de base

Complétée par l'apport des régimes complémentaires, la pension de base d'un-e assuré-e relevant du régime général repose sur des principes similaires (régime par annuités) mais obéit à des règles différentes de celles appliquées pour les fonctionnaires. Notamment, la détermination de la durée d'assurance n'est pas identique et l'apport des régimes complémentaires – marginal dans la pension d'un fonctionnaire – est ici essentiel.

Les éléments du calcul

$P = \text{SAM} \times \text{Taux} \times \text{Durée d'assurance au régime général} / \text{durée d'assurance maximum}$

SAM : moyenne des salaires perçus pendant les 25 meilleures années d'activité dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (3 377 €/mois en 2019). Les salaires sont revalorisés selon l'inflation (tableau sur site CNAV, « coefficients applicables aux salaires »).

Taux : le taux plein (ou maximum) est de 50 %. Le « taux plein » est attribué pour une durée d'assurance tous régimes (DATR) égale à la durée d'assurance maximum ou si la condition d'âge est remplie (âge légal de la retraite plus 5 ans) ; sans condition en cas d'inaptitude au travail. Sinon, il est réduit par la décote, désormais égale à 1,25 % par trimestre manquant.

Durée d'assurance au régime général

Elle dépend du montant des cotisations versées par année civile. Une rémunération équivalente à 150 fois le SMIC horaire permet de valider un trimestre (200 fois avant 2014). Ainsi, un-e assuré-e pourra valider une année entière avec une activité à mi-temps rémunérée au SMIC pendant environ 10 mois et demi ou une activité à temps plein rémunérée au SMIC pendant environ cinq mois et demi.

Aux trimestres cotisés s'ajoutent les trimestres validés (périodes militaires, chômage indemnisé ou non, maternité, maladie, accident du travail...).

Maximum de quatre trimestres par année civile. Les enfants apportent en outre une majoration de durée d'assurance pouvant aller jusqu'à huit trimestres supplémentaires par enfant.

Durée d'assurance maximum

C'est la durée de référence, actuellement de 166 trimestres pour un-e assuré-e né-e en 1957, elle évolue selon l'année de naissance :

Année de naissance	Nombre de trimestres requis pour le taux plein
1955, 1956, 1957	166
1958, 1959, 1960	167
1961, 1962, 1963	168
1964, 1965, 1966	169
1967, 1968, 1969	170
1970, 1971, 1972	171
1973 et au-delà	172

Surcote

Une surcote s'applique sur la pension pour les trimestres d'assurance cotisés au-delà de l'âge légal de la retraite et de la durée de référence.

La majoration est égale à 1,25 % par trimestre à compter de 2009.

Majoration de 10 % pour parents de 3 enfants et plus.

Celle-ci permet d'augmenter la retraite de chacun des deux parents.

Minimum contributif

Une pension de retraite calculée au taux plein ne peut pas être inférieure au minimum contributif.

Toutefois celui-ci est attribué sous condition de ressources : le total des pensions de retraite doit être inférieur à 1 177 € par mois en 2019.



Complémentaires : des régimes fonctionnant déjà par points

Régimes complémentaires

À la pension liquidée au régime général s'ajoute la pension liquidée par un régime complémentaire obligatoire : l'ARCCO, l'AGIRC pour les cadres, l'IRCANTEC pour les agent-es non titulaires de la Fonction publique. En moyenne la complémentaire représente un tiers du montant total de la retraite chez un ouvrier ; deux tiers pour un cadre. C'est une des raisons qui explique que les comparaisons entre régime général et régime de la fonction publique sont très difficiles à manier. Les complémentaires sont des régimes par points, ceux-ci s'accumulant au fil des années, reflétant les rémunérations perçues tout au long de la période d'activité. Chaque année les cotisations sont transformées en points. La valeur d'achat du point appelée « salaire de référence » évolue tous les ans, en fonction de la croissance moyenne des salaires.

Nombre total de points

Le calcul de la retraite dépend principalement du nombre total de points acquis. Celui-ci est égal à la somme des points acquis annuellement plus éventuellement des points gratuits attribués sous condition pour les périodes de chômage, de maladie, de maternité et pour le service national.

Calcul de la retraite

Depuis 2019, le montant versé au titre des complémentaires AGIRC-ARRCO est amputé d'une décote temporaire (-10% pendant trois ans) pour les assuré-es demandant la liquidation de leur complémentaire dès qu'ils remplissent les conditions du taux plein, alors même qu'ils ont réuni tous les trimestres d'assurance requis pour leur génération.

Cette décote qui incite les assuré-es à retarder d'un an la liquidation de leurs droits, reste pour l'instant consacrée à la part de pension versée par le régime complémentaire.

À la liquidation puis durant la retraite, le montant de la pension versée par le régime complémentaire sera calculé en multipliant le nombre de points obtenus par la valeur de service du point.

À l'image de la pension de base, ce montant peut être majoré (enfants, surcote) ou minoré (décote).

Moins dynamique que celle de la valeur d'acquisition et de surcroît, imprévisible sur le long terme, l'évolution de la valeur de service affecte le rendement des cotisations versées et constitue une source d'incertitude majeure pour l'assuré-e.

De la cotisation réelle à la cotisation « utile » : le taux d'appel

Dans les régimes Agirc/Arrco, la cotisation versée, partagée à 60 % employeur/40 % salarié représente 7,87 % de la rémunération brute mensuelle jusqu'à 1 PASS (3 377 €/mois en 2019), puis 21,59 % au-delà, à concurrence de 8 PASS. Mais du fait de l'existence d'un taux d'appel qui a été augmenté au fil des années pour porter aujourd'hui la cotisation réelle à 127 % de la cotisation théorique, seule une partie de la cotisation versée permet d'acquérir des points. Par exemple, pour un taux de cotisation réel égal à 7,87 %, la cotisation directement utile à l'assuré-e ne représente plus que 6,20 % de la rémunération perçue, soit à peine 80 % de la cotisation réellement versée. L'augmentation du taux d'appel permet donc d'augmenter les recettes du régime sans apporter de droits supplémentaires à l'assuré. Un mécanisme similaire existe aussi à l'IRCANTEC où les taux de cotisation réels et théoriques s'élèvent respectivement à 7 % et 5,60 % (tranche A), 19,5 % et 15,60% (tranche B).



Hommes/femmes : les régimes complémentaires renforcent les inégalités de carrière

Avec une moyenne de 1096 euros par mois en 2017, contre 1777 euros pour les hommes, la pension des femmes ne représente que 61,7 % de celle des hommes.

En prenant en compte l'intégralité de la carrière, ce qui renforce l'impact des interruptions d'activité, des temps partiels plus fréquents chez les femmes et en ne laissant qu'un espace marginal aux dispositifs de solidarité (7 % des montants alloués contre 23 % dans les régimes par annuités), les régimes complémentaires amplifient les inégalités de pensions, renforçant ainsi les inégalités subies par les femmes durant leur carrière.

Ratio entre la pension de droit direct (hors réversion) des femmes et celle des hommes :

Régimes par annuités	Régimes par points
Salariés	Salariés
Cnav : 74 %	Arrco : 62 %
Fonction publique d'État : 86 %	Agirc : 42 %
Cnracl (FPH et FPT) : 90 %	Ircantec : 61 %
Non-salariés	Non-salariés
SSI commerçants, artisans : 57 %	SSI complémentaire : 51 %
MSA non-salariés : 73 %	MSA complémentaire : 43 %

Source : Drees 2019 - Champ : ensemble des personnes retraitées en 2017

Retraite : les droits

Les droits liés aux enfants se traduisent en apports de durée (assurance ou service) additionnelle, en majoration de pension, ou en prise en charge gratuite en cas de réduction ou d'interruption d'activité pour éducation de l'enfant. Des mesures existent également, très insuffisantes, pour l'éducation d'enfant en situation de handicap. Ces droits ont été profondément modifiés depuis 2003, particulièrement pour les fonctionnaires.

I. Majoration de trimestres

a. POUR LES FONCTIONNAIRES

Enfant né, adopté ou accueilli avant le 1^{er} janvier 2004

Bonification d'un an par enfant sous réserve d'une interruption ou réduction de l'activité d'une durée continue au moins égale à deux mois, intervenue dans le cadre d'un congé (maternité, parental, disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans). Cette bonification permet d'améliorer le taux de pension et de réduire la décote de 5 %. Si l'enfant est né alors que la mère était sans activité professionnelle, aucun droit à bonification n'est ouvert mais le régime général peut accorder la majoration de durée d'assurance de huit trimestres pour les agentes ayant validé au moins un trimestre.

Cas des mères étudiantes

Par exception, les femmes ayant accouché durant leurs études peuvent, sous certaines conditions, se voir attribuer la bonification.

Enfant né ou adopté après le 1^{er} janvier 2004

Supprimée par la réforme de 2003, la bonification pour enfant est remplacée par deux dispositifs qui ne sont toutefois pas systématiquement cumulables.

Majoration de durée d'assurance

Limitée à 2 trimestres par enfant, celle-ci est réservée aux femmes ayant accouché après leur recrutement et n'est accordée qu'en cas d'interruption d'activité de moins de 6 mois. À la différence de l'ancienne bonification, cette majoration ne permet pas d'augmenter le taux de pension mais seulement de réduire une éventuelle décote.

Prise en compte gratuite de certaines périodes pour élever un enfant :

temps partiel de droit, congé parental, d'adoption, de présence parentale ou disponibilité dans une limite de 3 ans par enfant.

b. POUR LES SALARIÉ-ES DU RÉGIME GÉNÉRAL

Une majoration de 8 trimestres est accordée à la mère pour naissance ; en cas d'adoption ou depuis 2010, 4 de ces 8 trimestres peuvent être attribués pour l'autre parent pour éducation, le choix doit se faire dans les 4 ans qui suivent la naissance ou l'adoption.

Par défaut, ils sont attribués à la mère : le partage est aujourd'hui peu utilisé.



Pour un même enfant, le droit à bonification acquis à un-e fonctionnaire polypensionné-e au titre du code des pensions ou de la CNRACL, exclut le droit à la majoration de la durée d'assurance du régime général.

II. Majoration du montant de la pension pour trois enfants et plus

Les fonctionnaires ayant élevé au moins trois enfants peuvent bénéficier d'une majoration de 10 % de la pension pour les trois premiers enfants, plus 5 % par enfant au-delà. Le taux de la pension majorée ne peut cependant pas dépasser 100 %. Les enfants doivent avoir été élevés pendant au moins 9 ans, soit avant 16 ans, soit avant l'âge où ils ont cessé d'être à charge (au plus 20 ans). Même disposition pour le régime général, sans condition d'éducation, limitée à 10 % quel que soit le nombre des enfants.

III. L'assurance vieillesse parents au foyer

Ce dispositif créé en 1972 permet d'attribuer des trimestres gratuits aux parents ayant interrompu ou réduit leur activité sous conditions de percevoir des prestations sociales avec une montée en charge que la réforme prévoit d'interrompre (2 Mds en 2014, 8 Mds en 2040). Ces trimestres sont comptabilisés par le régime général, y compris pour les parents fonctionnaires, sur la base de 100 % du SMIC. Ils améliorent la pension servie par le régime général et contribuent, le cas échéant, à réduire la décote. Ce dispositif permet également d'améliorer la pension des parents élevant un enfant en situation de handicap dont l'activité a été réduite.

IV. Enfant en situation de handicap

Majoration de la durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois :

- ▶ en cas d'éducation de l'enfant au domicile et dans la limite de 4 trimestres pour les fonctionnaires ;
- ▶ liée au versement de l'allocation pour enfant handicapé et jusqu'à 8 trimestres pour les assurés du régime général.

Par ailleurs, un dispositif de départ anticipé soumis à condition de réduction d'activité ou d'interruption d'une durée équivalente à au moins deux mois existe pour les fonctionnaires dès que 15 ans de services ont été effectués en cas de handicap de l'enfant à 80 % ou plus.

liés aux enfants

Les dispositifs actuels seraient fondus en un seul : 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 à minima, sur la base de seulement 60 % du SMIC.

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.

Marché de dupes

Pour les fonctionnaires parents d'un enfant né après 2003, bénéficier d'une majoration de pension de 5% par enfant peut, à première vue, sembler avantageux. Mais, dans le projet proposé, cela s'accompagne de régressions importantes quant à la prise en compte des périodes de réduction/interruption d'activité alors que toute la carrière sera désormais comptabilisée. Pas sûr donc que le dispositif proposé suffise à compenser l'impact du temps partiel et des interruptions de carrière liés aux enfants. De surcroît, sa mise en place s'opérerait au prix d'une diminution sensible des droits accordés aux parents de 3 enfants et plus. Quant à ceux dont les enfants sont nés ou ont été adoptés avant 2004, ainsi que pour les assurés-es du régime général, les mesures envisagées, si elles devaient leur être appliquées, pourraient aussi conduire à un bilan négatif.

Quelques exemples pour l'illustrer.

- ▶ Ancienne contractuelle devenue certifiée, mère d'un enfant né en 1984, Isabelle née en 1955 est partie en 2018 avec 166 trimestres de services plus 4 de bonification enfant. Sa pension brute, calculée sur 170 trimestres liquidables et majorée d'une surcote de 5 %, s'élève à 2 250 euros/mois. Perte de la bonification enfant, instauration d'un âge-pivot, sa pension se serait au mieux élevée à 2 190 euros/mois si la réforme actuellement envisagée avait été en place au moment de son départ à 63 ans.
- ▶ Mélanie, contractuelle née en 1963 et mère d'un enfant envisageait de prendre sa retraite en 2026, lorsqu'elle aura réuni les 168 trimestres requis pour



Inégalités

La réforme proposée aujourd'hui dégraderait le montant de la pension de toutes les femmes dans le régime général mais aussi pour les fonctionnaires : fin de l'Assurance vieillesse parents au foyer (AVPF), fin de la majoration de durée d'assurance et fin de la compensation des temps partiels ou des interruptions de carrière pendant les 3 ans qui ont suivi la naissance. En effet, les inégalités de pension entre les femmes et les hommes subsistent même si elles ont tendance à se resserrer. Pour la FSU, la réalité de la situation des femmes doit être prise en compte tant que des inégalités subsistent. C'est pourquoi elle revendique, qu'aucun parent et a priori aucune mère ne soit pénalisée quelle que soit l'année de naissance d'adoption ou d'accueil de l'enfant.

La prise en compte équivalent à deux années d'activité avec une partie partageable avec l'autre parent quand celui a réduit ou interrompu son activité doit être la norme.

le taux plein. Sa pension mensuelle devrait atteindre 1 600 euros bruts. Relevant du régime général, 8 de ces 168 trimestres (4,76 % de sa durée d'assurance totale) proviennent de la majoration de durée d'assurance attribuée pour son enfant.

Avec la réforme, elle n'aura quasiment aucun gain sur sa pension et devra surtout repousser son départ d'un an pour ne pas subir de décote.

- ▶ Nés en 1965, Catherine et Vincent sont parents de trois enfants nés dans les années 90. Tous deux sont fonctionnaires. D'après les projections de l'ENSAP, en partant à 62 ans avec 159 trimestres d'assurance mais seulement 145 en durée liquidable car elle a travaillé à temps partiel après la naissance de son 3^e enfant, la pension de Catherine devrait s'élever à 1 760 euros/mois dont 160 euros de majoration pour 3 enfants, celle de Vincent qui aurait eu à 62 ans les 169 trimestres requis pour partir sans décote, à 2 420 euros dont 220 euros de majoration. Avec la réforme, même en supposant une conversion garantissant le maintien intégral des droits liés à son activité antérieure, Catherine verra sa pension fortement diminuer (durée liquidable amputée des 12 trimestres de bonification enfant), Vincent devra travailler 2 ans de plus pour ne pas subir de décote tandis que la majoration de pension pour enfant apportera au mieux 330 euros à ce couple.



Le point de vue de la FSU

Ces propositions sont inacceptables et visent à supprimer les compensations existantes jusqu'alors pour les remplacer par un dispositif unique, très insuffisant, de majoration de pension de 5% par enfant. La méconnaissance de l'évolution de l'activité des parents notamment de la mère en fonction du nombre d'enfants est grande. La perte sera importante pour toutes et ce sont les femmes au statut précaire, à temps incomplet ou partiel, aux carrières hachées qui seront les plus touchées.

Dans un système par points où toutes les rémunérations perçues durant la carrière seront prises en compte pour calculer le montant de la pension, une compensation correcte, à hauteur des rémunérations non perçues durant les périodes d'interruption/réduction d'activité liées aux enfants, est indispensable.

L'IRCANTEC : le régime complémentaire des non-titulaires

Créé par décret en 1972, l'IRCANTEC est le pendant de l'ARRCO et de l'AGIRC pour les personnels non-titulaires de droit public.

Les retraites complémentaires, obligatoires en France depuis 1973 viennent compléter la retraite de la Sécurité sociale.

Alors que la retraite de la Sécurité sociale est un régime par annuités, l'IRCANTEC, tout comme l'ARRCO et l'AGIRC, est un régime par points.

Il existe des taux de cotisation différents sous le PASS (plafond annuel de la Sécurité sociale – 40 524 € en 2019) et au-delà. En effet en tranche A, salarié et employeur cotisent déjà à la Sécurité sociale. Les taux IRCANTEC sont donc inférieurs en tranche A.

Taux de cotisation réel depuis le 01/01/2017

	Employé	Employeur	TOTAL
TRANCHE A (< 3 377 €/mois)	2,80 %	4,20 %	7,00 %
TRANCHE B (> 3 377 €/mois)	6,95 %	12,55 %	19,50 %

Les cotisations ainsi calculées sont transformées en points : la valeur d'achat appelée salaire de référence est de 4,958€ x 1,25 (taux d'appel) = 6,1975 € en 2019.

Nombre total de points

Celui-ci est égal à la somme des points acquis annuellement plus éventuellement des points gratuits attribués sous condition pour les périodes de chômage, de maladie, de maternité et de service national. Cette somme est majorée pour les personnes ayant élevé plus de 3 enfants (10 % pour 3 enfants + 5 % par enfant supplémentaire).

Calcul de la retraite

Le montant de la retraite est calculé en multipliant le nombre total de points – majoration comprise – par la valeur de service du point : 0,48031 € en 2019. Les mêmes règles de décote-surcote qu'au régime général s'appliquent.



Les polypensionnés

Une personne est polypensionnée si elle perçoit une pension de plusieurs régimes de base. Quand les régimes sont dit alignés, c'est-à-dire qu'il fonctionne sur les mêmes règles que la Sécurité sociale (la MSA par exemple), cela ne pose pas de problème. À contrario le régime des pensions civiles et militaires n'est pas un régime aligné.

Les personnels contractuels qui deviennent titulaires sont pénalisés par le mode de calcul qui s'appuie sur les 25 meilleures années sans proratisation.



Le point de vue de la FSU

L'IRCANTEC est un régime en bonne santé, qui accumule des réserves (plus de 12 Mds en 2019) et qui affiche aujourd'hui un rendement (valeur de service/prix d'achat du point) de 7,75 % à comparer au 5,5 % proposé par M. Delevoye.

Dans le cadre de la réforme proposée, la création d'un régime unique supprimera de fait la problématique des polypensionnés. Cependant, les personnes contractuelles ont majoritairement des contrats courts, avec des discontinuités dans leur carrière. Le passage à un régime par points où l'intégralité de la carrière compte en lieu et place d'un régime par annuités ne peut être que défavorable à ce type de carrière hachée.

Règles d'indexation : quels enjeux ?

Dans ce nouveau système de retraite à rendement défini en points, l'indexation de la valeur d'achat et de la valeur de service du point doit être identique et censée ainsi permettre de respecter le principe de l'équilibre actuariel entre cotisations et prestations. Le haut-commissaire voudrait se donner pour règle de permettre à chaque génération de bénéficier d'un taux de rendement de ses cotisations égal à celui du revenu moyen par tête (RMPT) pendant son cycle de vie tout en précisant aussitôt que « *la bascule vers une règle d'indexation plus favorable qu'auparavant (sur les prix depuis 1987 et depuis 2003 pour les fonctionnaires) ne pourra se faire immédiatement* ». S'ajoute aussi une autre règle pour les promoteurs d'un tel système c'est qu'il doit y avoir la prise en compte de l'espérance de vie à la retraite au moment de la liquidation conduisant pour le HCRR à une décote du rendement (-10 % à 62 ans). Le rendement de 5,5 % indiqué dans le rapport est celui prévu à 64 ans !

Et pourtant ce rendement ne détermine pas à lui seul le montant de la pension correspondante. En effet, deux régimes de retraite avec des rendements identiques peuvent aboutir à des montants différents, notamment en cas d'indexation uniquement sur les prix ou les salaires. C'est pourquoi, il est nécessaire d'associer au rendement la série des valeurs de service du point (ou des valeurs d'achat) sur une longue période afin d'évaluer le niveau des pensions avec exactitude. Le rendement instantané peut donner une fausse idée

Pilotage automatique ?

Puisque rendement défini ne signifiant pas rendement intangible, le HCRR considère que lorsque deux générations différentes connaîtront pour des raisons démographiques ou économiques des évolutions différentes de la masse des rémunérations pendant leur cycle de vie, il faudra faire appel au nouveau fonds de réserve universel spécialement créé. C'est parce que « le pilotage du système doit s'envisager dans un cadre pluriannuel et en lissant les effets du cycle qu'on pourra utiliser ponctuellement les réserves pour garantir la valeur du point et le niveau des retraites ». La FSU considère que le contrat social que constitue les retraites doit s'organiser autour de véritables règles explicites. Ce sont les choix collectifs de répartition et de financement qui doivent faire l'objet du débat public en osant explicitement la question de la répartition de la richesse entre actifs et retraités-es.

du rendement actuariel et le tableau ci-dessous illustre bien que pour un même rendement instantané de 5,5 % dans deux régimes, la pension perçue pour un exemple de 10 ans de cotisation avec 10 000 € cotisés est plus élevé de 6,1 % dans le second cas.

Le taux de remplacement n'est donc pas le même ! Une fois en retraite, les retraites ne seraient indexées que sur les prix confirmant la dévalorisation des pensions par rapport aux revenus de la population.

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 %.

Les minima de pensions

La pauvreté des seniors existe

En 2015, 1,4 million de personnes âgées de 53 à 69 ans résidant en France métropolitaine, soit 11 % des personnes de cette tranche d'âge, ne perçoivent ni revenu d'activité ni pension de retraite, qu'elle soit de droit direct ou de réversion. Ces seniors n'ayant ni emploi ni retraite (NER) sont en majorité des femmes. Ils sont en moins bonne santé et moins diplômés que les autres seniors. Cet acronyme NER employé par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) permet de révéler que les mécanismes de redistribution réalisés par le biais du système sociofiscal ont toute leur importance en France. Par définition, les seniors NER ne perçoivent pas de revenu d'activité et de retraite. Ils acquittent également moins d'impôt directs. Les prestations sociales non contributives (allocation logement, AAH, RSA, minimum vieillesse) représentent, globalement, une part nettement plus élevée du revenu des NER que des seniors ou de l'ensemble des ménages : 3/4 des ménages NER en perçoivent.



Quels minima ?

Le rapport traite du minimum de pension et non du minimum vieillesse. Dans le premier cas, il s'agit de « récompenser l'effort contributif » des affilié-es ayant eu une carrière complète, mais rémunérée à des niveaux de salaire faibles.

Actuellement, le montant de pension minimum se situe autour de 1 180 € aussi bien dans le cadre du minimum contributif (MICO) au régime général que

du minimum garanti dans la Fonction publique. Ce montant dépend cependant du nombre d'années de services et peut être plus faible. En 2016, 5 millions de retraité-es du régime général soit 37 % des prestataires de l'ensemble des droits directs contributifs sont concernés par le MICO dont 70 % sont des femmes. Le minimum garanti a été versé à 6 % des liquidants de la Fonction publique d'État. Le minimum vieillesse remplacé en 2006 par l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) a lui pour objectif d'assurer aux personnes âgées de 65 ans et plus un revenu minimal dès lors qu'elles ont peu – ou pas – cotisé pour leur retraite. Elle est attribuée sous condition de ressources en fonction de la situation conjugale, après prise en compte des droits à la retraite. Elle est récupérable sur succession. Elle relève de l'aide sociale et non de la Sécurité sociale. Il y a 600 000 allocataires. Son montant est de 868 € pour une personne seule et 1 348 € pour un couple.

Minimum de 85 % du SMIC pour qui ?

Cela avait déjà été promis en 2003 ! À partir de 2025, la cible du minimum de retraite à 85 % du SMIC net serait atteinte pour une carrière complète, c'est-à-dire désormais entièrement travaillée correspondant à la durée nécessaire correspondant à l'actuel taux plein (43 ans pour la génération 1973).

Cette durée n'est plus du tout comparable à celle de la durée d'assurance permettant de bénéficier du taux plein qui comprenait des périodes d'activité salariée pouvant être complétées par des périodes assimilées (périodes de maladie, de chômage, de maternité, d'invalidité...) ou des périodes validées au titre de l'Allocation vieillesse des parents au foyer (AVPF) ou encore des périodes de majoration de durée d'assurance (pour enfants par exemple). Il faudra avoir acquis des droits pendant 43 ans sur une assiette correspondant à 600 SMIC horaire et il faudra attendre 64 ans pour y prétendre.



Et vous pensez que ça n'allait pas être un point chaud ?

Découvrez ce que fait la Filir pour défendre les conditions de travail des fonctionnaires. En voir + sur www.fsu.fr



Fonction publique : *quid* des dispositifs particuliers ?

Contraintes spécifiques, pénibilité, dangerosité, invalidité... comme dans bien d'autres domaines, sous couvert d'harmonisation et d'équité, M. Delevoye propose de faire disparaître ou de réduire les dispositifs qui permettent à certaines catégories d'agent-es de la Fonction publique de partir en retraite avant 62 ans.

Le code des pensions distingue les emplois en services dits « sédentaires » et « actifs ». Ces derniers concernent des fonctions qui exposent à un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles.

Les catégories actives seraient supprimées mais des dispositifs de départ anticipé seraient prévus pour les policiers, les surveillants de l'administration pénitentiaire, les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne qui conserveraient une possibilité de départ à 52 ans, les sapeurs pompiers, les douaniers et les policiers municipaux à 57 ans, et les militaires à compter de 17 années de service. Pour toutes les autres catégories, elles seraient remplacées par un hypothétique compte pénibilité permettant, au mieux, d'anticiper son départ de 2 ans.

Certaines professions ont déjà été progressivement exclues de la catégorie active (professeur-es des écoles, infirmières). Mais pour la génération 1951, elle représente encore 32 % des retraité-es de l'État et 26 % de ceux de la territoriale et de l'hospitalière.

Invalidité : risque d'entourloupe

M. Delevoye propose d'ouvrir aux fonctionnaires et aux régimes spéciaux la « retraite pour incapacité permanente ». Ce dispositif, permet au salarié (régime général et MSA) touché par une incapacité permanente de 10 % en lien avec un accident du travail ou une maladie de professionnelle, de partir en retraite à partir de 60 ans. En creux, cette proposition supprime la retraite pour invalidité de la Fonction publique. Celle-



ci permet actuellement à un-e fonctionnaire d'être mis-e à la retraite sans condition d'âge et de durée de service lorsqu'il ou elle a été déclaré inapte (quelle qu'en soit la raison) sans avoir pu être reclassé-e. Cette retraite pour invalidité n'est pas toujours avantageuse, mais ce qui est proposé est pire et rien n'est dit sur le remplacement par une allocation d'invalidité.

La prise en compte de la pénibilité dans le privé : un jeu de dupes

La pénibilité au travail est liée à une usure physique définitive ; ce qui ne correspond pas forcément à ce qu'on entend couramment par « situation pénible ». C'est à l'occasion de la réforme de 2003 que cette notion est apparue. Il s'agissait, dans le cadre du maintien des seniors en emploi, d'afficher la prise en compte les inégalités d'espérance de vie fortement liées à la profession. Un premier dispositif très restrictif a été créé avec la réforme Fillon de 2010 : une incapacité permanente d'au moins 10 % liée au travail permettait un départ à 60 ans sans décote. Un cadre plus ambitieux mais encore insuffisant a été mis en

œuvre en 2014 : le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Sous certaines conditions, la seule exposition à un des dix facteurs de pénibilité – sans obligation d'incapacité permanente – permettait d'acquérir des points pour un départ anticipé.

Ce dispositif aurait dû être amélioré : il faut en effet assouplir les critères de pénibilité et les étendre à la santé mentale. Mais à l'inverse, en passant du C3P au C2P, E. Macron a organisé un premier recul au bénéfice des employeurs en instaurant une condition d'invalidité permanente de 10 % pour quatre des dix facteurs d'exposition : il faut pour ces facteurs avoir développé

une maladie professionnelle avant l'âge de la retraite pour obtenir quelques droits à un départ anticipé alors que l'essentiel des inégalités d'espérance de vie se concrétisent après l'âge de départ à la retraite.

La prise en compte de la pénibilité – promesse de 2003 ! – est donc encore très embryonnaire. Si elle doit être étendue aux agents publics en étant renforcée, elle ne peut remplacer le dispositif des catégories actives qui peut recouvrir certaines formes de pénibilité mais qui prend aussi en compte des contraintes ou des risques particuliers liés aux missions de services publics.

Des contre-vérités

« La réforme n'a pas pour objet la baisse des pensions »

—> **Faux**

L'objectif affiché de plafonner les dépenses pour les retraites à 14 % du PIB, alors que dans les prochaines années la part des retraité-es parmi la population va augmenter, aura pour conséquence une baisse du montant des retraites.

Selon des données de l'INSEE, les plus de 60 ans représentaient 25,1 % en 2016. Les projections prévoient qu'ils représenteront 29,4 % de la population française en 2030 et 31,9 % en 2050.

« La réforme offre la liberté de partir quand on le décide »

—> **Faux**

Cette affirmation est totalement déconnectée de la réalité.

En effet dans le privé, seule un peu plus de la moitié des salarié-es est en situation d'activité au moment de partir à la retraite.

D'autre part, l'espérance de vie en bonne santé (EVBS) est ignorée. Si la France fait partie des pays où l'espérance de vie à la naissance (EVN) est la plus grande, 85,3 ans pour les femmes et 79,5 pour les hommes (2017), il n'est en pas de même pour l'EVBS, 64,9 ans pour les femmes et 62,6 ans pour les hommes qui stagne depuis 10 ans.

En Suède, pays comparable à la France pour l'EVN, l'EVBS est de 73,3 ans pour les femmes et de 73 ans pour les hommes.

Par ailleurs, des inégalités persistent entre les catégories socio-professionnelles. Ainsi, sur la période 2000-2008, ce sont toujours les cadres et les professions intellectuelles supérieures qui ont l'espérance de vie à 35 ans la plus longue, 51,7 pour les femmes et 47,2 pour les hommes. L'écart entre les cadres et les ouvriers est de 3 ans pour les femmes et de 6,3 ans pour les hommes.

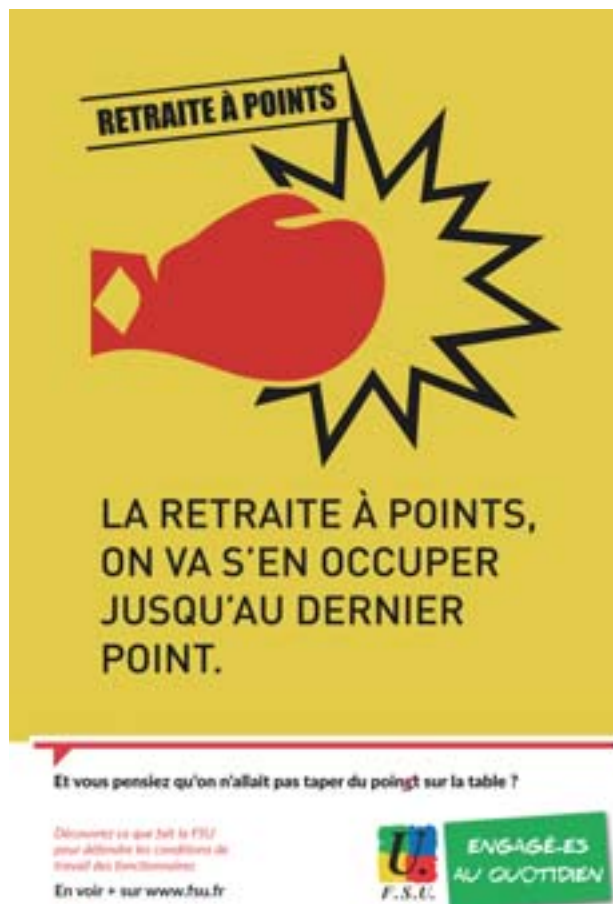
Ces inégalités sont corroborées par une autre étude de l'INSEE en 2018 selon laquelle les 5 % les plus aisées ont une espérance de vie supérieure de 8 ans aux 5 % les plus pauvres chez les femmes. L'écart est de 13 ans pour les hommes.

« Les fonctionnaires sont privilégiés »

—> **Faux**

Malgré quelques convergences engagées par la réforme de 2003, de nombreuses règles restent distinctes entre le régime général et celui de la Fonction publique permettant à certains de mettre en avant les spécificités des fonctionnaires.

Mais comme le montre le Conseil d'orientation des retraites (COR) dans son dernier rapport annuel, le taux de remplacement (rapport entre la pension et le dernier salaire) est plus faible dans la Fonction publique que dans le privé. Ainsi, en 2019, pour un



départ à 62 ans avec une carrière complète, le taux de remplacement pour un salarié non cadre est de 75,9 % alors qu'il est de 64,2 % pour un-e fonctionnaire de catégorie B (sédentaire).

« La réforme va réduire les inégalités femmes-hommes »

—> **Faux**

Le système actuel amplifie certes les inégalités entre les femmes et les hommes : le salaire moyen des femmes représente 81,5 % de celui des hommes et la pension moyenne de droit direct (sans pension de réversion) des femmes représente 69 % de celles des hommes.

Mais la réduction des inégalités ne viendra pas du système de retraite par points, dont la logique est purement contributive, ce qui signifie que le montant de la pension sera proportionnel aux sommes versées tout au long de la carrière. Celles et ceux dont les salaires sont bas, ou dont la carrière est courte, heurtée (chômage) seront aussi perdants dans cette réforme. Une simulation réalisée avec le modèle Destinie de l'INSEE permet de s'en rendre compte : pour les générations nées entre 1950 et 1960, la somme des salaires perçus au cours de sa carrière par une femme ne représenterait en moyenne que 58 % de celle d'un homme.

La réversion : un dispositif unique ?

Le Haut-commissariat prévoit que le futur dispositif de réversion sera réservé aux seules personnes mariées. Bien que l'on entende sur toutes les ondes que le projet de réforme de retraite du président Macron rentre dans le cadre d'un projet de société devant mettre fin à une société de statut, le concubinage et le PACS ne permettront toujours pas d'en bénéficier. Le haut-commissaire précise qu'aucune condition de ressources ne sera imposée.

Le montant de la réversion sera calculé par la différence entre le montant que représentent 70 % des droits du couple et la retraite personnelle de la veuve ou du veuf. Les droits des ex-conjoints à une pension de réversion seront fermés pour les divorces qui interviendront après l'entrée en vigueur du système universel.

Pour les divorces intervenus avant l'entrée en vigueur du nouveau système, la pension de réversion sera proratisée en fonction de la durée de chaque mariage, si les conjoint-es divorcé-es ne sont pas remarié-es au moment du décès de leur ancien époux.

Beaucoup de changement et notamment sur la condition d'âge puisqu'il n'y aura plus de réversion pour les décès en activité !

Correctrice d'inégalités sociales : la pension de réversion ?

L'objectif de la pension de réversion est d'assurer la continuité du niveau de vie pour un couple après le décès de l'un-e des conjoints à travers un transfert redistributif.

Dans le système purement contributif de Macron, elle est menacée. Le coût important de la réversion (36 milliards d'euros) explique que le gouvernement, dont l'objectif est de diminuer la part des pensions dans le PIB, explique son éventuelle remise en cause (disparition, soumise à des conditions de ressources, mutualisation entre conjoint...) étudie actuellement des pistes pour la réduire.

4,4 millions de retraité-es perçoivent aujourd'hui une



pension de réversion et près de 90 % sont des femmes. Cette pension, correctrice des inégalités sociales, est indispensable pour les femmes pour qui la pension de réversion constitue 26 % de leur pension.

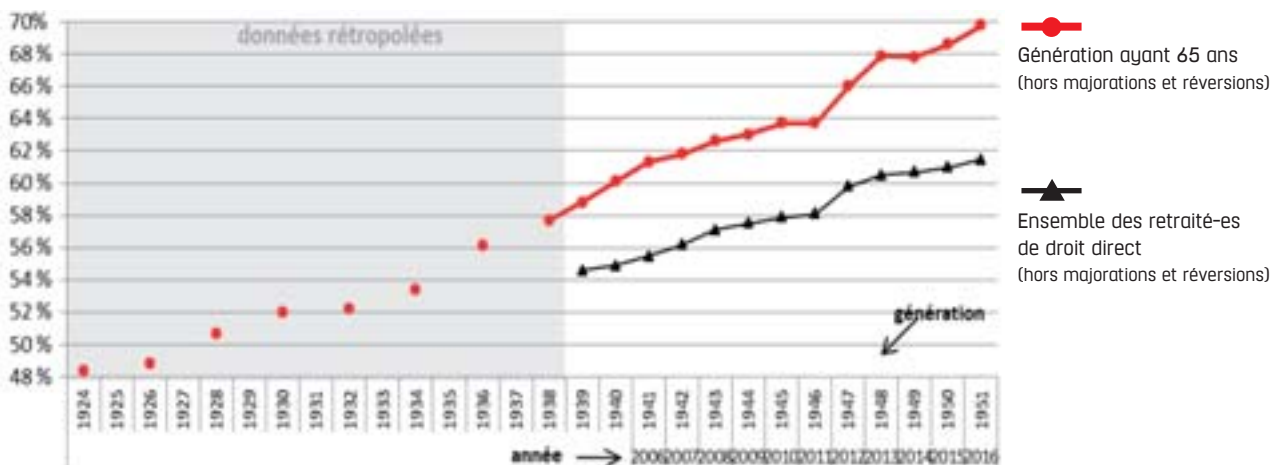
Pour 1,1 million de bénéficiaires, la réversion est la seule pension de retraite perçue. C'est dire l'importance de l'enjeu.

Les femmes pénalisées

Malgré les droits familiaux et les minima de pension, les femmes à la retraite en 2016 perçoivent une pension de droit direct inférieure de 40 % à celle des hommes. Ces écarts seraient encore plus importants (de 8 points environ) hors droits familiaux (MDA et AVPF) et hors minima de pension (Mico, etc.) Or ces dispositifs de solidarité seront profondément modifiés dans le nouveau projet !

Actuellement, les pensions de réversion sont financées par les cotisations de l'ensemble des assuré-es. Le risque est de les sortir de cette solidarité pour les faire financer par une cotisation à part ou par l'impôt ce qui fragiliserait leur situation en les soumettant aux décisions du pouvoir politique.

Rapport de montant moyen pension des femmes / pension des hommes



La transition vers le régime universel

Selon le calendrier annoncé – projet de loi à l'automne 2019, vote de la loi au printemps 2020 – le passage au régime universel devrait intervenir en 2025. Quelles en seront les modalités ? Qui sera concerné et comment ?

Qui et comment ?

Seraient concerné-es, les assuré-es « *qui seront à plus de 5 ans de leur départ en retraite au moment du vote de la loi* ». Si le gouvernement arrive à ses fins, la réforme s'appliquerait donc aux personnes nées en 1963 et au-delà pour le cas général (âge légal 62 ans), de manière décalée pour celles dont l'âge d'ouverture des droits est moins tardif (voir page 19).

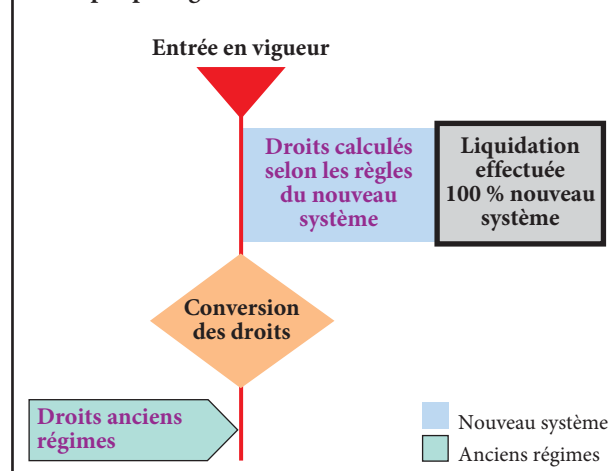
Modalités

Le passage à un régime universel par points suppose une transformation des modalités de calcul des droits – désormais exprimés en points et non plus en trimestres – ainsi que de l'assiette et du taux des cotisations.

Le rapport Delevoye préconise une bascule vers le régime universel par conversion des droits acquis auprès des anciens régimes en points du nouveau régime. Cette conversion concernant aussi bien les trimestres détenus dans les régimes de base (Régime général, Code des pensions par exemple) que les points acquis auprès des régimes complémentaires (Arrco, Agirc, Ircantec, Rafp, etc.).

Il est proposé d'effectuer cette conversion sur la base d'une valeur de service du point égale à 0,55 €. **Un assuré disposant actuellement de trimestres ou de points lui donnant droit à une pension de 10 000 €/an, recevrait donc 18 182 points.** Contrairement à ce que prétend le gouvernement, ces 10 000 euros ne sont pas vraiment « garantis », puisque 18 182 points peuvent se tra-

Principe : passage avec conversion des droits



duire ensuite par une pension plus faible, en fonction de l'évolution de la valeur du point et de l'âge du taux plein.

Les droits acquis auprès des régimes fonctionnant par annuités nécessitent d'être évalués alors que l'assuré-e est encore en cours de carrière. Leur évaluation se fera au prorata du nombre de trimestres exigés actuellement pour le taux plein, sans application de décote.

Acquittées à 60 % par l'employeur, 40 % par le salarié, les cotisations au régime universel, dont le taux devrait atteindre 28,12 % jusqu'à 3 PASS (12 1572 €/an), seraient désormais prélevées sur l'ensemble de la rémunération, y compris donc sur les primes des fonctionnaires (application progressive de ce taux, voir encadré 3). 90 % de la cotisation versée permettra à l'assuré-e d'acquérir des points, le reste participant « *au financement mutualisé et solidaire des dépenses du système de retraite* ».

Que deviennent les bonifications ?

Dans le code des pensions, les bonifications (pour enfants nés avant 2004, pour services hors d'Europe, etc) contribuent à réduire voire à supprimer la décote en apportant de la durée d'assurance supplémentaire tout en permettant aussi d'augmenter la durée liquidable qui sert de base au calcul de la pension.

Or si le rapport Delevoye indique que « les droits à retraite constitués au titre de la carrière professionnelle effectuée avant le 1^{er} janvier 2025 seront garantis à 100 % », cet engagement ne concerne que « les points ou trimestres acquis au titre des activités exercées ainsi que ceux obtenus au titre des périodes d'interruption d'activité subies ».

Qu'en sera-t-il des bonifications ? Par exemple, concernant celles liées aux enfants, un régime différent sera-t-il appliqué pour les enfants nés avant et après 2004 ? À ce stade, rien n'a été précisé. La plus grande vigilance s'impose donc sur les bonifications car le gouvernement pourrait être tenté d'exclure les droits apportés par tout ou partie des bonifications au moment de la conversion en points.

Relèvement des cotisations pour les agents publics

L'instauration d'une cotisation au taux de 28,12 % portant sur l'intégralité de la rémunération brute, va se traduire par une hausse des cotisations acquittées par les agents publics. Des aménagements sont donc proposés par le rapport pour en atténuer l'impact. L'élargissement de l'assiette des cotisations aux primes des fonctionnaires pourrait s'accompagner d'une prise en charge accrue de l'employeur, dont la part pourrait être temporairement fixée au-dessus du taux cible de 60 %, celle-ci diminuant ensuite au fur et à mesure que celle du salarié serait progressivement relevée. La transition pourrait s'étaler sur 15 ans. Chez les non-titulaires, passer de 24,75 % (addition des cotisations Cnav et Ircantec actuelles) à 28,12 % pourrait ne s'appliquer que progressivement, sur 15 ans, au maximum. En l'absence de revalorisation salariale, ces relèvements de taux, même progressifs, pourraient se traduire par une nouvelle baisse de la rémunération nette.

Les propositions de la FSU

D'autres financements sont possibles pour des retraites solidaires

Au-delà du simple équilibre entre dépenses et recettes, c'est la place du travail dans la société et ses diverses formes de reconnaissance sociale qui sont en jeu. 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. En voulant faire travailler les salarié-es plus longtemps, cela revient à rompre le contrat entre les générations. Le partage de la richesse produite peut permettre que l'accroissement de l'espérance de vie s'accompagne d'une diminution du temps passé au travail. D'ailleurs, 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.

Les propositions de la FSU :

- ▶ Réformer l'assiette des cotisations patronales en modulant le taux de cotisation en fonction de la politique d'emploi des entreprises et du rapport entre les salaires et la valeur ajoutée.
- ▶ Taxer les produits financiers bruts des entreprises non financières et les produits financiers nets des banques.
- ▶ Sécuriser l'emploi depuis l'entrée des jeunes dans la vie active jusqu'au maintien des seniors dans l'entreprise.
- ▶ Supprimer les exonérations de cotisations patronales qui ne créent pas d'emploi et tirent les salaires vers le bas.
- ▶ Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et non sur les prix.
- ▶ Garantir le départ à 60 ans avec un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète.
- ▶ Garantir un minimum de pension protégeant véritablement les salariés et fonctionnaires ayant eu des carrières courtes.
- ▶ Prendre en compte la fatigue au travail, sa pénibilité en aménageant les fins de carrière.
- ▶ Obtenir de véritables « compensations » familiales et conjugales pour les femmes et réaliser l'égalité professionnelle F/H.
- ▶ Prendre en compte les périodes de formation.
- ▶ Mieux prendre en compte la spécificité des poly-pensionnés en améliorant et en étendant aux fonctionnaires les mécanismes de proratisation existant au régime général.

Gouvernance

La FSU considère que le contrat social que constituent les retraites doit s'organiser autour de véritables règles explicites. Ce sont les choix collectifs de répartition et de financement qui doivent être mis en avant en posant explicitement la question de la répartition de la richesse entre actif-ves et retraité-es. Dans le projet de création du conseil d'administration de la nouvelle caisse nationale de retraite universelle, il y aurait 13 représentant-es des assuré-es qui auront à discuter de la valeur du point, de l'âge du taux plein, des taux de cotisation. Par ailleurs une assemblée générale annuelle de 80 membres émettrait un avis après qu'on lui ait rendu compte de la gestion du système, via le rapport d'activité ! Le projet de réforme veut aussi supprimer le Conseil d'Orientation des Retraites associant les syndicats, le patronat, les parlementaires, associations et ministères concernés par le sujet des retraites. Supprimer ce lieu où la diversité des intervenants eux-mêmes et l'approche sociale des retraites (âge et travail, inégalités) n'en restent pas aux dimensions financières montre que le gouvernement souhaite se priver de l'existence de débats ouverts contribuant à fournir des bases intéressantes au débat public.

Défendre le code des pensions

Les spécificités du régime des fonctionnaires sont étroitement liées à la conception française de la Fonction publique. Ceci est attesté par la jurisprudence tant du Conseil constitutionnel que du Conseil d'État qui confirme que le droit à pension est une des garanties fondamentales du fonctionnaire régi par les lois 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

La pension est toujours actuellement définie à l'article L1 du code des pensions civiles et militaires comme « une allocation pécuniaire personnelle et viagère accordée aux fonctionnaires civils et militaires et, après leur décès, à leurs ayants cause désignés par la loi ». Elle est bien assimilée à une continuation du traitement dont elle a la même nature juridique. Comme ce dernier, elle ne rémunère pas seulement un travail mais vise à garantir « en fin de carrière à son bénéficiaire des conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction ». Si on doit réfléchir sur les retraites du public et du privé, il faut alors faire un affichage d'objectifs convergents en termes notamment du taux de remplacement. C'est cela la vraie solidarité public-privé. Cela ne passe pas par l'uniformisation des systèmes. D'ailleurs, la phrase du COR « l'équité entre les assurés ne passe pas nécessairement par l'identité des règles, des règles identiques appliquées à des publics différents n'étant pas une garantie d'équité » est assez éclairante.

AGIRC-ARRCO : organismes fédérateurs des institutions de retraite complémentaire des salariés non-cadres (ARRCO) et des cadres et assimilés (AGIRC). Il s'agissait de compléter la retraite du régime de base (CNAV) limitée à 50 % du salaire, en ne pouvant dépasser la moitié du plafond de la Sécu. Ces régimes par répartition sont devenus obligatoires en 1972.

Assiette : ensemble des éléments servant de base au calcul des cotisations. Pour les régimes de retraite de la Fonction publique, l'assiette est constituée du traitement indiciaire brut et de certaines primes ouvrant droit à pension. Au sein du régime général, l'assiette des cotisations est constituée par les salaires ou les revenus professionnels, dans le cadre d'un système de tranches, éventuellement plafonnées selon le taux.

Capitalisation : système d'épargne retraite dans lequel les versements d'un souscripteur sont placés à son nom durant sa vie active (placements financiers et immobiliers, dont le rendement varie en fonction des taux d'intérêt), avant de lui être restitués sous forme de rente ou de capital après l'arrêt de son activité professionnelle. Le montant de la pension dépend du rendement des placements financiers.

La constitution du capital peut s'effectuer à titre individuel ou dans un cadre collectif (accord d'entreprise). En France, les systèmes de retraites dites sur-complémentaires (ex. PERP, ou plan d'épargne retraite populaire), la PREFON, ainsi que le régime obligatoire du RAFF dans la Fonction publique fonctionnent selon le principe de la capitalisation.

Catégorie active : catégorie de métiers de la Fonction publique considérés comme pénibles, à risque ou dangereux, permettant aux agents ayant effectué au moins 15 ans (porté à 17 selon l'âge de naissance) de services actifs, de bénéficier d'un départ à la retraite anticipé et de la mise en paiement de leur pension avant l'âge légal.

Catégorie sédentaire : ensemble des métiers de la Fonction publique qui ne sont pas classés en catégorie active, et pour lesquels l'âge minimum de départ à la retraite est relevé progressivement à 62 ans (à ce jour).

CNRACL (caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) : c'est la caisse de retraite des agents titulaires des versants de la Fonction publique territoriale et hospitalière, dès lors que leur durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

Décote : réduction définitive appliquée au montant de la pension d'un assuré

qui choisit de partir en retraite avant d'avoir atteint les conditions d'une pension de retraite à taux plein. Ces personnes qui n'ont pas les trimestres requis tous régimes confondus subissent une décote sur leur pension qui ne peut excéder 20 trimestres. Le taux de décote par trimestre manquant est de 1,25 %. La décote s'annule à la limite d'âge (67 ans à ce jour)

Durée d'assurance : total des trimestres validés dans un régime de retraite ou dans l'ensemble des régimes (durée d'assurance totale). La durée d'assurance totale, c'est-à-dire tous régimes confondus, sert de base de calcul de la retraite pour le régime général et les régimes alignés, notamment pour déterminer les éventuelles décote ou surcote.

Durée de liquidation ou durée de services : c'est la durée de services réalisés en tant que fonctionnaire, qui peut être augmentée d'éventuelles bonifications.

Fonds de solidarité vieillesse : depuis 1994, le FSV assure le financement des allocations du minimum vieillesse et d'autres droits qui, dans les régimes de retraites, relèvent de la solidarité nationale. Notamment dans le régime général la validation de périodes non travaillées (principalement les périodes de chômage). Le FSV est majoritairement financé par la CSG, ainsi que par d'autres recettes fiscales.

Indexation : la revalorisation des pensions liquidées se fait à partir d'un index. En général les pensions sont revalorisées selon les prix (cas actuel) ou selon l'évolution des salaires et traitements. Le choix de l'index a un impact considérable sur l'évolution de la pension pendant la durée de la retraite. La revalorisation selon les salaires permet d'accrocher l'évolution des pensions à l'augmentation du revenu des actifs. L'évolution de la pension selon le coût de la vie lui permet de maintenir son pouvoir d'achat à son niveau de départ, mais exclut les retraités du partage des bénéfices de la croissance pendant toute la période de leur retraite.

IRCANTEC : institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités territoriales (créée en 1971)

Neutralité actuarielle : cette notion, empruntée aux assureurs, signifie que la somme des cotisations actualisées doit être égale à la somme des prestations versées. Autrement dit chacun se paye sa retraite sans que cela coûte à la collectivité. La neutralité actuarielle par nature exclut le principe de solidarité.

Avec la neutralité actuarielle ; il n'y a plus de normes sociales : ni âge légal de départ (c'est un choix personnel), ni taux de remplacement.

Des mécanismes de solidarité financés par l'impôt peuvent être introduits dans le système.

RAFP : régime additionnel de la Fonction publique instituée en régime public de retraite additionnelle par points.

Régime de retraite : dispositif de retraite obéissant à des règles communes et couvrant une population spécifique (ex. : régime général, régime des retraites des fonctionnaires de l'Etat, régime des salarié.e.s agricoles...)

Régime général : expression simplifiée utilisée pour désigner le régime de retraite de base des salarié.e.s du secteur privé. Au niveau national, le régime général est géré par la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).

Régimes spéciaux : ensemble des régimes de retraite couvrant certaines catégories particulières de salarié.e.s du secteur public (régime de retraite des fonctionnaires civils et militaires de l'Etat et CNRACL) ou para-public (ex. régime de la SNCF, de la RATP, des clercs et employés des notaires, des ouvriers de l'Etat, de l'Opéra de Paris, de la Banque de France...).

Répartition : mode d'organisation des systèmes de retraite fondé sur la solidarité entre les générations. Les cotisations versées par les actifs au titre de l'assurance vieillesse servent immédiatement à payer les retraites. L'équilibre financier des systèmes de retraite par répartition est fonction du rapport entre le nombre de cotisants (population active) et celui des retraités. Le système français de retraite est fondé sur le principe de la répartition (voir aussi « capitalisation »).

Réversion : attribution au conjoint ou aux orphelins de moins de 21 ans d'un assuré décédé (avant ou après son départ en retraite) d'une partie de sa pension de retraite. Dans le régime général des salarié.e.s et les régimes alignés, la pension de réversion est fonction des ressources du conjoint survivant ce qui n'est pas le cas dans la Fonction publique.

Surcote : majoration appliquée au montant de la future pension d'un assuré qui choisit de continuer à travailler après son âge d'ouverture des droits et quand bien même il a atteint la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein.