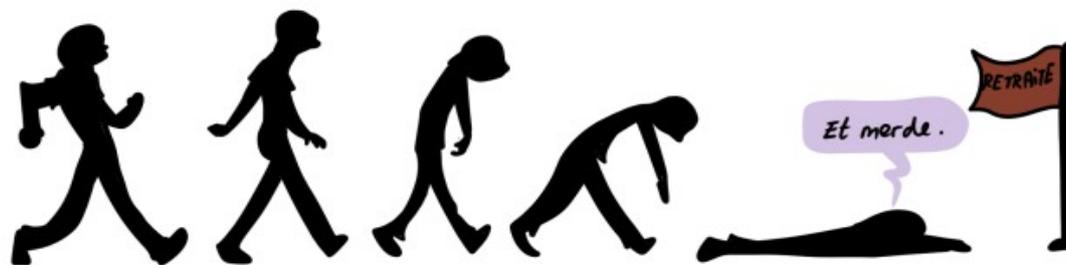


Retraites à points

*C'est quand
qu'on arrête?*



Explications en BD par Emma <https://emmaclit.com>

Réunion d'information lundi 2 décembre 2019 Bât Braconnier Lyon 1
Sources diverses : CGT, FSU, SUD, extraits de BD d'Emma ...
dont copier/coller de textes et diapos de camarades !

La sécurité sociale

4 branches :

- la branche maladie (maladie, maternité, invalidité, décès) ;
- la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) ;
- la branche vieillesse et veuvage (retraite) ;
- la branche famille (dont handicap, logement...).

Principe : « *Chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins* » (dans la réalité cela reste très fortement à améliorer pour atteindre cet objectif ...)

Systeme de retraites par répartition : les cotisations de l'année sont réparties directement entre tou·tes les retraité·es

Les principales règles de répartition en 2019

- Départ à 62 ans min., sauf certains métiers, carrières longues.
- Taux plein : 50 % du salaire moyen des 25 meilleures années, indexées sur l'inflation (privé) + complémentaires ; 75 % du dernier traitement indiciaire (fonctionnaires)
- Taux plein : 41,5 ans (nés en 56 et 57), jusqu'à 43 ans (génération 1973)
- Décote : 5 % par année manquante, max 25 %, annulée à 67 ans.
- Indexation sur les prix, hors tabac.
- Solidarités (réversion, pénibilité, enfants, aidants, ...)

Le mode actuel de calcul de la pension d'un fonctionnaire

$$\text{RETRAITE} = \text{Traitement brut des 6 derniers mois} \times \text{Taux de liquidation} \times \text{Coefficient de décote/surcote} \times \text{Coef. de majoration pour 3 enfants (+10\%) et + 5\% par enfant au delà de 3}$$

$$75\% \times \frac{\text{Nombre d'années travaillées (+ 1 an/enfant né avant 2004)}}{\text{durée pour taux plein}}$$

$\leq 75\%$ avant bonif. enfant
 $\leq 80\%$ avec bonif. enfant

nés en 1952 : 41 ans (164 Trim)
 nés en 61-63 : 42 ans (168 Trim)
 nés en 73 et + : 43 ans (172 Trim)

- **Décote de -5 % par année manquante (limité à -25%)**

$$= -5\% \times \text{Inf} \{ (\text{âge limite} - \text{âge de départ}) ; (\text{durée pour taux plein} - \text{nb d'années cotisées (bonifs enfants compris)}) \}$$

nés en 1955 : 66 ans
 nés en 1956 : 66,5 ans
 nés en 58 et + : 67 ans

- **Surcote de 5 % par année supplémentaire**

$$= +5\% \times \text{Inf} \{ (\text{âge de départ} - \text{âge légal}) ; (\text{nb d'années cotisées (bonifs enfants compris)} - \text{durée pour taux plein}) \}$$

Le niveau des pensions est défini. Le niveau des cotisations s'adapte pour assurer les engagements pris.

Exemple : adjoint·es, BIB

Collègue née en 1973, recrutée à 22 ans, atteignant le dernier échelon en principal 1ère classe à 59 ans et une fille née en 2003.

Systeme actuel : pension brute (pension nette dépend du revenu de la famille)

- Départ à **62 ans** : $2183 \times 75\% \times 41/43 \times 0,9 = 1405 \text{ €}$
- Départ à **64 ans** : $2183 \times 75\% = 1637 \text{ €}$
- Départ à **65 ans** : $2183 \times 75\% \times 44/43 \times 1,05 = 1758 \text{ €}$

*Sans Fillon 2003 ..., départ à **60 ans avec 1703 €***

*Estimation (optimiste) avec système à points (-25%) à **64 ans : 1227 €** (- 410 euros) pour sa fille avec la même carrière ! (cf plus loin)*

Exemple : Technicien·nes, SAENES, BAS

Collègue née en 1963, recrutée à 24 ans, avec 2 années à mi-temps, atteignant le 10ème échelon en classe except à 59 ans, un garçon né en 1995 et une fille née en 2001

Systeme actuel : pension brute (pension nette dépend du revenu de la famille)

- Départ à **62 ans** : $2666 \times 75\% \times 39/42 \times 0,9 = 1671 \text{ €}$
- Départ à **64 ans** : $2750 \times 75\% \times 41/42 = 2013 \text{ €}$
- Départ à **65 ans** : $2750 \times 75\% = 2062 \text{ €}$

*Sans Fillon 2003 ..., départ à **61 ans avec 2026 €***

*Estimation (optimiste) avec système à points (-30%) à **65 ans : 1443 €** (- 617 euros) pour sa fille avec la même carrière ! (cf plus loin)*

Exemple : Ingénieur·e·s d'études

Collègue née en 1980, recrutée à 25 ans, avec 2 années à mi-temps et atteignant le 8ème échelon de la hors classe à 60,5 ans et une fille née en 2009.

Systeme actuel : pension brute (pension nette depend du revenu de la famille)

- Départ à **62 ans** : $3617 \times 75\% \times 36/43 \times 0,75 = 1703 \text{ €}$
- Départ à **65 ans** : $3739 \times 75\% \times 39/43 \times 0,9 = 2289 \text{ €}$
- Départ à **67 ans** : $3739 \times 75\% \times 41/43 = 2674 \text{ €}$

*Sans Fillon 2003 ..., départ à **61 ans avec 2604 €***

*Estimation (optimiste) avec systeme à points (-30%) à **65 ans : 1602 €** (- 687 euros) pour sa fille avec la même carrière ! (cf plus loin)*

Exemple : MCF, IR, CR, PRAG

Collègue née en 1979, recrutée à 30 ans, ayant validée/rachetée 3 années doc/postdoc, avec 2 années à mi-temps et atteignant la hors échelle A à 62 ans, et une fille née en 2012.

Systeme actuel : pension brute (pension nette dépend du revenu de la famille)

- Départ à **63 ans** : $4147 \times 75\% \times 35/43 \times 0,75 = 1898 \text{ €}$
- Départ à **65 ans** : $4531 \times 75\% \times 37/43 \times 0,9 = 2631 \text{ €}$
- Départ à **67 ans** : $4531 \times 75\% \times 39/43 = 3082 \text{ €}$

*Sans Fillon 2003 ..., départ à **63 ans avec 2903 €***

*Estimation (optimiste) avec système à points (-35%) à **67 ans : 2003 €** (- 1079 euros) pour sa fille avec la même carrière ! (cf plus loin)*

Cotisations dans le régime actuel de la fonction publique

CODE	ÉLÉMENTS	€	A PAYER	A DÉDUIRE	POUR INFORMATION
101000	TRAITEMENT BRUT 1	€	3889,40		
101050	RETENUE PC 2	€		421,22	
104000	SUPP FAMILIAL TRAITEMENT	€	2,29		
200361	PRIME RECH. ENSEIGN. SUP. PRES 1ER SEM 2018 2019	€	629,99		
202206	IND. COMPENSATRICE CSG	€	35,62		
401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE	€		106,70	
401301	C.S.G. DEDUCTIBLE	€		302,31	
401501	C.R.D.S.	€		22,23	
403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL	€			204,19
403501	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE	€			19,45
403801	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE	€			11,67
404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON	€			377,27
411050	CONTRIB. PC 3	€			2889,05
411058	CONTRIBUTION ATI	€			12,45
501080	COT SAL RAFP 4	€		31,77	
501180	COT PAT RAFP 5	€			31,77
554500	COT PAT VST TRANSPORT	€			77,79
604970	TRANSFERT PRIMES / POINTS	€		32,42	
		€			

1 : Traitement brut = Indice x valeur du point (**4,6860 €** à compter du 01/02/2017)

2 : Retenue PC = Cotisation salariale retraite (**Pension Civile**) Le taux 2019 est de **10,83%** (7,85% en 2010 puis 11,10% en 2020 = +41% d'augmentation) sur le traitement seul. Cette cotisation alimente le Compte d'Affectation Spéciale Pensions qui sert au budget de l'Etat pour payer les pensions. (10,83% de 3889,40 € représente bien 421,22€) ou **5,6%** du salaire total hors primes

3 : Contribution PC représente la part « patronale » de la cotisation PC. Elle est de **74,28 %** sur le traitement (3889,40 x 74,28% = 2889,05€) ou **38,6%** du salaire total

4 5 : RAFP (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique). Cette cotisation a été mise en place en 2005. C'est une « caisse complémentaire » alimentée par des cotisations sur une part des primes et indemnités. Le fond capitalisé permet de verser soit un capital soit une rente au moment de la retraite. La cotisation est de **5%** pour l'agent et de **5%** pour l'administration :
 $(629,99 + 2,29) \times 0,05 = 31,77 \text{ €}$.

La retraites à points : principes.

« On cotise » pour « acheter des points » tout au long de la carrière.

- La cotisation serait de 28,12% : **11,27% salarié** + **16,85% employeur**
- 90% sont générateurs de droits à retraites (les 10% restants servant à financer les dispositifs de solidarité **soit 25,31% du salaire brut**) :
- Toute rémunération (dans la limite de 10 000 euros par mois) donnerait lieu à cotisation et donc à « capitalisation » de points.

Pension mensuelle = (salaire brut cumulé x 0,2531 / valeur d'acquisition) x valeur de restitution x coef (décote/surcote) / 12

Systeme toujours par répartition mais :

- passage d'un calcul sur les 25 meilleures années ou 6 derniers mois, au **salaire moyen mensuel brut (avec primes)** ;
- système contributif et non redistributif (les principes de solidarité par rapport aux aléas de carrière ou de vie sortent du système)
- Et surtout **sortie de la « prestation définie »** (voir plus loin)

La retraites à points : estimations (optimistes) basées sur les données du rapport Delevoye

« On cotise » pour « acheter des points » tout au long de la carrière...

$$\text{Pension mensuelle} = \left(\text{salaire brut cumulé} \times 0,2531 / \text{valeur d'acquisition} \right) \times \text{valeur de restitution} \times \text{coef (décote/surcote)} / 12$$

Avec les valeurs inscrites dans le rapport Delevoye :

- **valeur d'acquisition = 10 €**
- **valeur de restitution = 0,55 € (en 2025 ! prestation non définie, cf plus loin)**

Et en se basant sur une carrière complète de 43 ans !

$$\text{Retraite} = \text{salaire moyen mensuel} \times 59,85 \% \times (\text{nbre d'années travaillées} / 43) \times \text{coef (décote/surcote)}$$

Pertes estimées sur cette base pour les personnels de l'ESR : entre 20 % et 40 % (voire 50%) selon les carrières et corps.

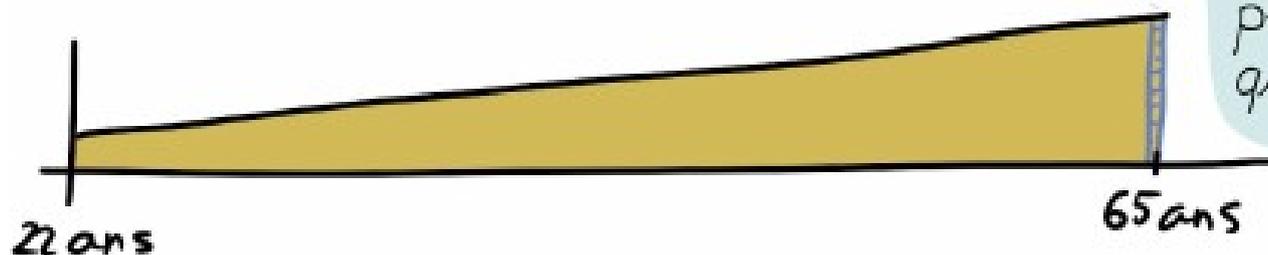
Et comme la réforme va unifier tous les régimes (vers le bas), les fonctionnaires aussi sont concernés.



Pour eux aujourd'hui, il n'y a pas de complémentaire. La pension c'est 75% du salaire, calculé sur la moyenne des 6 derniers mois - les meilleurs, forcément.

Passer de 75% de ça à un calcul sur toute la carrière, ça va faire mal !

Le rapport dit qu'ils « compenseront » un peu en ajoutant les primes dans le calcul des points, mais encore une fois, ça va pénaliser les femmes, qui en touchent moins.



Les primes compenseraient !?

Retour sur nos exemples :

- ATR : pour compenser la **perte de 410 euros** de pension mensuelle, il faudrait **augmenter la prime moyenne mensuelle de 685 euros** pendant 43 ans de carrière
- TECH : pour une **perte de 617 euros**, il faudrait **+1136 euros de prime mensuelle** pendant 39 ans de carrière
- IE : pour une **perte de 687 euros**, il faudrait **+1265 euros de prime mensuelle** pendant 39 ans de carrière
- MCF : pour une **perte de 1079 euros**, il faudrait **+1987 euros de prime mensuelle** pendant 39 ans de carrière

La transition pour les personnes en activité avant 2025

Bel exemple d'arnaque : « ***Les droits acquis dans les régimes actuels seront garantis*** »

- Pour les fonctionnaires, 75% du salaire correspondant à l'indice brut détenu au 31 décembre 2024, au prorata des trimestres validés et des trimestres dus pour une pension complète, annualisé et transformé en points.
 - En fait, vos « droits acquis », ce devrait être 75 % DE VOTRE INDICE TERMINAL, pas de votre indice en 2024 !
 - Ce n'est pas mieux pour le privé (pas les meilleures années en général)
- Et « *en même temps* » : passage de cotisation salariale fonctionnaire de 5 % à 11,27 % sur les primes → baisse du revenu net.

Transition : « bel arnaque » !

Retour sur nos exemples :

- ATR née en 1973 : 12^e échelon de principal 2^{ème} classe au 31/12/2024 ; *perte de 11 % des droits acquis sur 31 ans.*
- TECH née en 1962 : 10^e échelon de la classe exceptionnelle au 31/12/2024 ; *perte de 3 % des droits acquis sur 39 ans*, trois ans avant la retraite.
- IE née en 1980 : 12^e échelon de la classe normale au 31/12/2024, *perte de 24 % des droits acquis sur 19 ans.*
- MCF née en 1979 : 8^e échelon de la classe normale au 31/12/2024, *perte de 18 % des droits acquis sur 18 ans.*

Sans compter :

- La perte sur la suite de la carrière par l' « achat » de points tout au long des années restantes ;
- La baisse programmée de la valeur de restitution des points, sous la contrainte de la règle absolue de ne pas dépasser 14 % du PIB pour les pensions (voir plus loin).

Les femmes premières victimes de la retraites à points et des diverses mesures l'accompagnant !

- **Prise en compte de l'ensemble des carrières et plus les meilleures années** : les femmes ont les carrières les plus hachées
- **Intégration des primes dans la Fonction publique** : les femmes sont celles qui en perçoivent le moins.
- **Diminution des droits familiaux** qui aujourd'hui compensent déjà mal les inégalités de carrière
- **Diminution des droits à réversion** : aujourd'hui, 40 % d'écart sur la pension de droit direct, cet écart tombe à 24% avec la pension de réversion

La majoration de 10% pour les deux parents
au 3ème enfant va devenir 5% pour un
parent à chaque enfant.

Chéri, pour la majoration,
je te mets toi, ok ? Puisque
tu gagnes plus ça nous
fera plus de sous.

Ok!



Retraites à points, une réforme « systémique » : **sortir de la « prestation définie »**

Indexation des points accumulés ? Ou de la valeur d'achat ? à géométrie variable (d'abord prix, puis salaires, quand les courbes se seront se seront croisées) ?

Il est possible de

- baisser la valeur de restitution du point ;
- limiter la revalorisation des pensions déjà liquidées (impact sur tou·tes les retraité·es) ;
- introduire un « coefficient de liquidation » (âge du taux plein (« âge pivot »), décote, surcote).

Réforme « systémique » et « en même temps » dès 2020 une réforme « paramétrique » pourrait se profiler : gel des pensions (→ -5,5 % de pouvoir d'achat d'ici à 2025) ou durée de cotisation portée progressivement à 46 ans ...

Et l'autre « intérêt » de ce système, c'est que contrairement au taux de remplacement, qui suit l'évolution des prix et des salaires, la valeur du point elle, peut stagner.

Bon jour, je voudrais convertir mes points ...

Oh ... c'est moins que mon loyer ... bon, je vais attendre un peu.

Alors ... le cours du point est de 0,65€. Ca vous fait donc une pension de ... 943,8€.



C'est même écrit dans le rapport :
la valeur *relative** du point pourra diminuer
avec le temps.

Bien sûr, la valeur du point suivra l'évolution des salaires ... mais aussi celle de la société.

Son montant sera revalorisé en fonction des prévisions économiques et de l'allongement de la durée de vie !



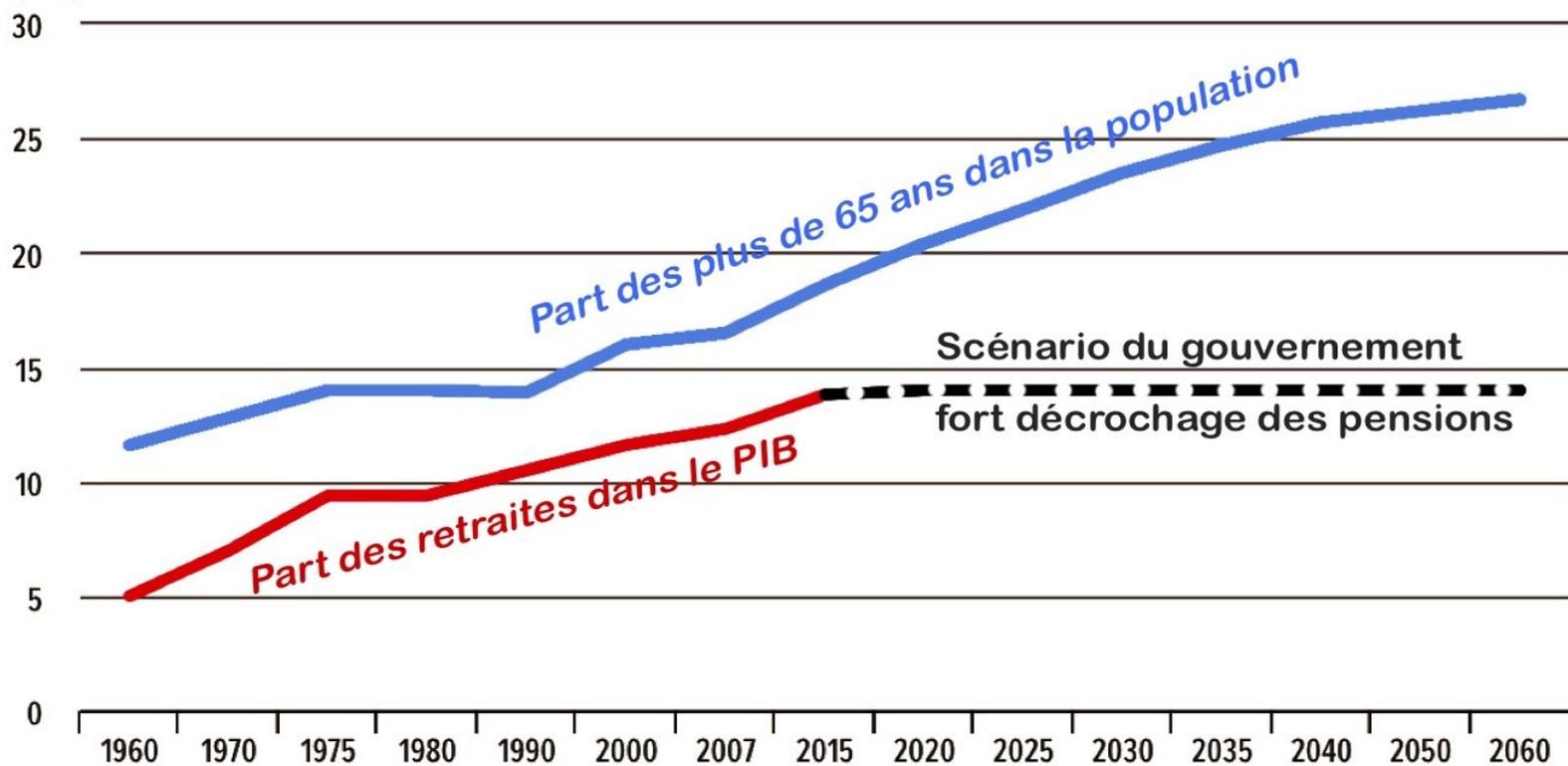
Sur chaque année de vie que les gens gagneront, 2/3 seront passés au boulot. Le reste en retraite, parce qu'on est grands princes. Héhé.

* Si le montant du point augmente moins vite que les prix, sa valeur relative baisse, c'est-à-dire qu'avec un point, on pourra acheter moins qu'avant.

Règle d'or du gouvernement : ne pas permettre aux pensions de dépasser 14 % du PIB. Ou moins encore ...

Des pensions programmées à la baisse

Part des plus de 65 ans dans la population et des retraites dans le PIB, en %



Mensonge du gouvernement

La sécu est en déficit, l'espérance de vie augmente et le système actuel ne pourra rester à l'équilibre, il est nécessaire d'augmenter l'âge de départ à la retraite ou de baisser les pensions...

- La sécu : 5,3 Mds € de déficit en 2019 ... pour un « remboursement » gonflé à 15,7 Mds d'€. En fait, un excédent de 11,7 Mds € ! et 17 Mds € prévus en 2020 !
- Rapport du COR sur commande : un déficit de 17,2 Mds d'€ des régimes de retraites pour 2025 construit de toutes pièces :
 - Stabilité du total des pensions à verser par rapport au PIB : 13,8 %
 - Baisse des ressources liée à une baisse supposée des versements de l'État : non compensation de l'évolution des retraites des fonctionnaires (due principalement à la suppression de postes) et non-compensation des exonérations !
- La productivité n'a jamais autant augmenté. Il est possible et souhaitable que la part du PIB redistribué au plus de 65 ans augmente a minima selon leur proportion dans la population.

Accroître les ressources des régimes de retraites d'au moins 4 à 5 points du PIB d'ici 2050 est possible et souhaitable !

- Hausse des cotisations patronales
- Soumettre à cotisations tous les éléments de rémunération (salaires, primes, intéressement, participations et dividendes)
- Instaurer une cotisation sur les revenus financiers et du patrimoine
- Supprimer exonération et aides majorant les profits
- Supprimer les inégalités salariales entre les hommes et les femmes
- Réduire les écarts de salaires
- Favoriser l'emploi public ; développer avec des niveaux de salaires adéquats les emplois d'aides aux personnes
-

Conséquences des reformes de retraites

- Baisse généralisée des pensions
- Incitation à faire valoir ses droits à la retraite plus tardivement

ce qui entraîne à plus ou moins long terme :

- une diminution de l'espérance de vie en bonne santé
- une augmentation du taux de pauvreté des plus de 65 ans (exemple Suédois)
- surcoûts sur les autres régimes sociaux (maladie, chômage)
- une incitation pour les « pas trop pauvres » à se tourner vers des assurances par capitalisation

Mais à qui cela peut-il profiter ?

... Les gains de productivité, au lieu d'être déduits des prix pour bénéficier à tout·es, ils partent dans les profits.

Bah ... excusez-moi mais je ne vais pas offrir à ces employés ce qu'ils ont produit en plus ...

... alors que je peux en profiter pour m'acheter un 3ème yacht!

En 2018, plus de 2/3 des bénéfices des entreprises du CAC 40 ont été versés aux actionnaires.

Entre 2018 et 2019, leurs gains ont augmenté de 13%.

Mais pourtant c'est nous qui ...

Chut.



Les objectifs politiques du gouvernement ?

- François Fillon (10 mars 2016) : « Le système par points ça permet une chose, qu'aucun homme politique n'avoue : ça permet chaque année de baisser le montant, la valeur des points et donc de diminuer le niveau des pensions. »
- Réduire encore plus la part du PIB consacrée aux salaires dans leur globalité
- Avec notre régime de retraites par répartition, plus de 300 milliards échappent au secteur financier → ouvrir le champ de la capitalisation

Et au passage dans la fonction publique :

- diminuer très fortement la cotisation de l'état sur les traitements des fonctionnaires (gain immédiat, mettant à mal l'équilibre du système de retraites)

D'autres objectifs politiques possibles

Imposons les ! - Quelques pistes :

- Faire de la retraite un vrai choix de société et non une variable d'ajustement budgétaire.
- Aller vers un système de retraites plus solidaire.
- Augmenter la part du PIB consacrée aux salaires dans leur globalité.
- Réduire les inégalités économiques en resserrant l'éventail des revenus.
- Créer les conditions pour obtenir et créer des emplois utiles (besoins sociaux, transition écologique) en nombre et en qualité.
- S'attaquer aux causes des inégalités F/H (salaires, emploi).
- Réduire le temps de travail et le partager. Améliorer les conditions de travail.
- Réflexions autour du contenu du travail, de ses finalités...

En grève et manifestations dès le 5 décembre !

Bon, faut pas que ce truc passe. Mais que faire ? De toute façon, quand ils ont décidé d'une réforme, qu'on soit d'accord ou pas, ils le font.

Bin pas forcément. Regarde en 1995, Juppé voulait passer la durée de cotisation à 40 ans pour le public. Bin les fonctionnaires ont tellement mis le zbeul en bloquant tout, et surtout les transports, qu'il a laissé tomber.



Et là, Macron, il est pas confiant du tout ! Depuis les gilets jaunes, il fait pas le malin. Il sait de quoi on est capables. Sa réforme à points, il devait la faire en 2018 ... mais 2 ans plus tard, il est encore en train de tourner autour du pot. En vrai, il flippe grave !