

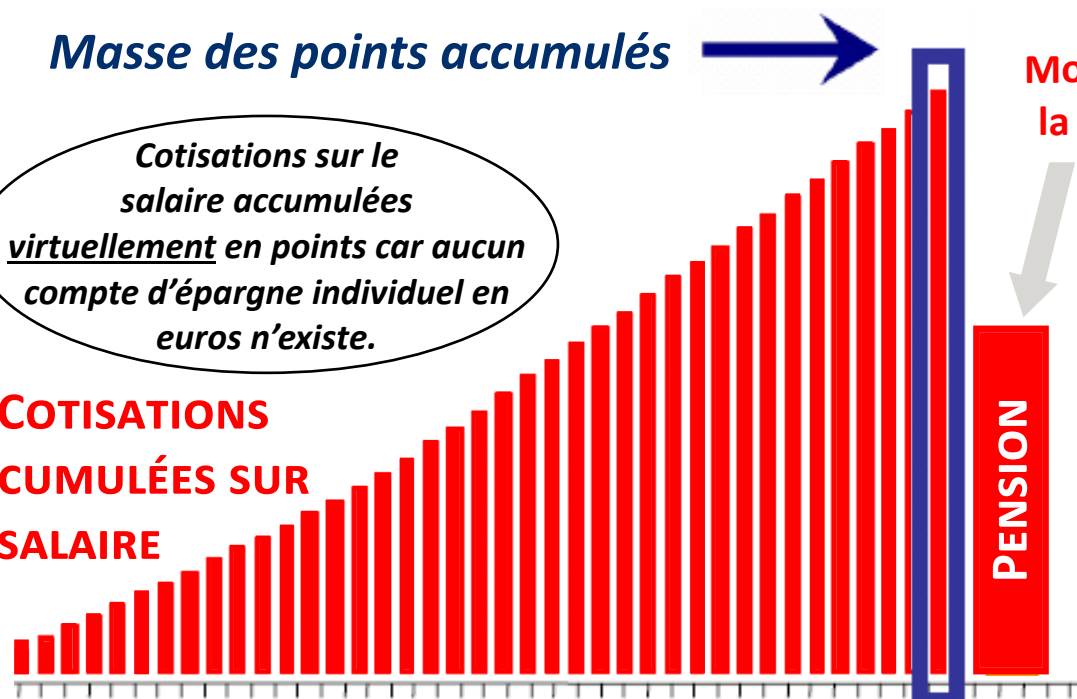
RÉFORME DES RETRAITES : TOUS PERDANTS !

Travailler plus longtemps et toucher moins que dans l'actuel système, non merci !

Masse des points accumulés

Cotisations sur le salaire accumulées virtuellement en points car aucun compte d'épargne individuel en euros n'existe.

COTISATIONS CUMULÉES SUR SALAIRE



Montant de la pension

=

Somme des points sur toute la carrière

X la valeur du point retraite révisée chaque année

La valeur du point sera révisée à la baisse par le gouvernement pour tenir compte du nombre de retraité-es et de l'espérance de vie moyenne pour chaque génération. L'objectif recherché est de ne pas augmenter le coût des pensions (14% du PIB actuellement) alors qu'en 2050, on attend 35% de retraité-es en plus.

Un-e enseignant-e avec 43 années de carrière (donc environ à l'âge de 68 ans) ne toucherait plus que 1932 € au lieu de 2885 € (brut) avec la retraite actuelle, soit - 950 € sur la pension. La retraite par points calculée sur les salaires de toute la carrière (et non plus ceux des 6 derniers mois) diminue toutes les pensions. A cela s'ajoute un mécanisme de décote (âge pivot *ou* durée de cotisation) qui ampute la pension pour tout départ « anticipé ». Avec les années d'études qui ne sont pas prises en compte, la quasi absence de primes dans nos rémunérations et des salaires bas tout au long de la carrière – malgré notre niveau d'études – nos métiers sont plus que perdants !

Trois ans de plus pour la même pension ?

Mathieu (cadre A du privé dans une situation comparable à nos qualifications) partira à la retraite à 64 ans (42 ans de carrière) avec 73% de son dernier salaire. Pour Mathias, seul un départ à 67 ans (45 ans de carrière) lui assurera un taux comparable à celui de Mathieu. Un départ à 65 ans lui assurera seulement 61% de son dernier salaire.



Mathieu
né en 1961
employé dans une entreprise privée
système actuel

- commence à 22 ans
- carrière continue (ni chômage, ni temps partiel)
- retraite à 64 ans

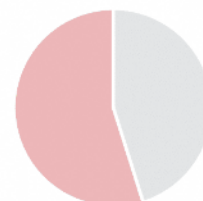
Sa pension représente **73 %** de son dernier salaire



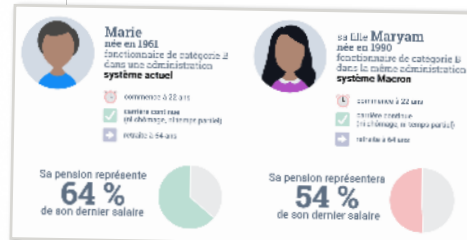
son fils **Mathias**
né en 1990
employé dans la même entreprise
système Macron

- commence à 22 ans
- carrière continue (ni chômage, ni temps partiel)
- retraite à 64 ans

Sa pension représentera **56 %** de son dernier salaire



D'autres exemples sur reformedesretraites.fr



Source: collectif @nosretraites
Crédit icones : Freepik

Âge pivot ou durée de cotisation ?

Un faux débat du gouvernement afin de rallier la CFDT !

• **Âge pivot**, fixé à 64 ans (nés en 1963) puis 65,4 ans (nés en 1980) puis à 66,2 ans (nés en 1990), entraînant une décote pour tout départ anticipé avant ces âges.

Exemple pour l'âge pivot à 64 ans :

62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans
- 10 %	- 5 %	Optimum	+ 5 %	+ 10 %

• **Durée de cotisation**, fixée à 42 ans (nés en 1961) puis à 43 ans (nés en 1973) puis à 43,6 ans (nés en 1980) puis à 44,3 (nés en 1990), entraînant avec les règles actuelles, une décote pour tout départ anticipé avant d'atteindre ces durées de cotisation.

Exemple pour la durée de cotisation à 43 ans :

39 ans	40 ans	41 ans	42 ans	43 ans	44 ans
- 25 %	- 15 %	- 10 %	- 5 %	Taux plein	+ 5 %

↳ Dans les deux cas c'est travailler plus longtemps pour moins de pension !

Et avec plus de primes pour les profs ?

Pour limiter les baisses de pensions, le gouvernement entend revaloriser nos salaires avec des primes, dorénavant intégrées au calcul de la retraite. D'une part, les primes ne seront pas généralisées à tous les personnels car « des profils de carrière » seraient privilégiés. D'autre part, une prime c'est une charge de travail supplémentaire à la clé !

↳ Des primes, c'est y perdre un peu moins mais y perdre quand même !

LA RETRAITE, UN CHOIX DE SOCIÉTÉ !

La réforme des retraites par points entraînerait la fin du Code des pensions, installerait une baisse des pensions et priverait de toute garantie sur le niveau des retraites futures. Elle est faussement « juste » car ne tiendrait pas compte des accidents de la vie, des années d'études et des galères en début de carrière...

Des alternatives existent pour le financement !

- Hausse des cotisations part employeur comme part salariale
- Élargissement de l'assiette des cotisations aux revenus financiers des entreprises
- Une politique favorable à l'emploi = augmentation du nombre de cotisants
- Une augmentation des salaires = augmentation des cotisations

