

Retraites

Les enjeux d'une nouvelle réforme

- 1- les grands fondements du système actuel
- 2- la réforme Macron
- 3- les inégalités femmes hommes
- 4- les alternatives



Selestat, 16 mai 2019



Quelle réforme des retraites ?

Programme d'Emmanuel Macron

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

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION (DESTRUCTION)
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

U.
F.S.U.
**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Aujourd'hui, un système par répartition et un salaire continué

« Tout le monde semble oublier que notre système de retraite auquel je tiens profondément est un système par redistribution, c'est-à-dire un système reposant sur la solidarité entre les générations. La retraite n'est pas un droit pour lequel on a cotisé toute sa vie. La retraite est ce que les actifs paient pour les retraités ».

(Emmanuel Macron)

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION (DESTRUCTION)
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

U.
F.S.U.
**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Propos entendus...

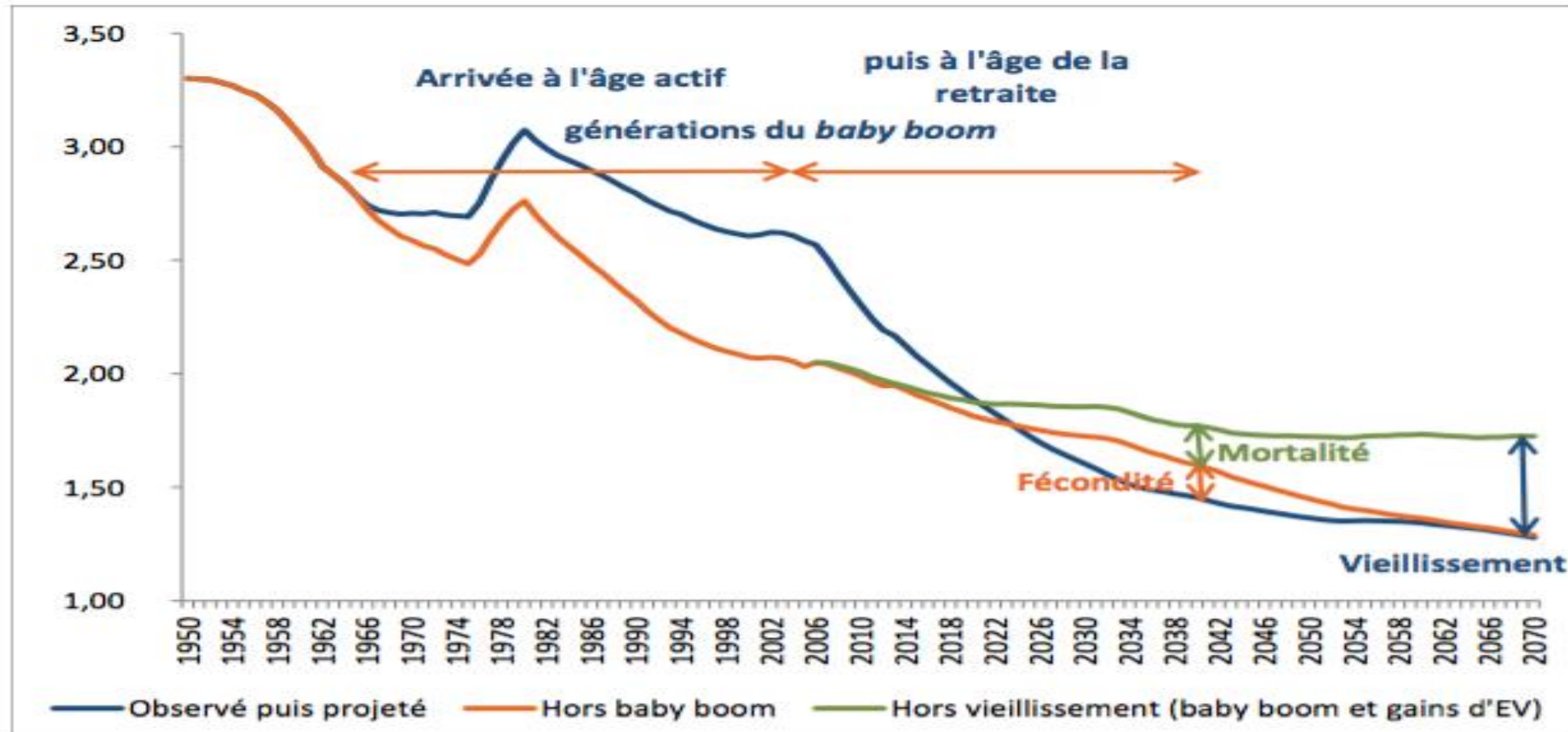
- « *De toutes façons, les jeunes n'auront pas le droit à la retraite* »...
- « *On ne pourra pas financer les retraites...* »
- « *Le coût du travail est trop élevé en France...* »
- « *Il y a trop de retraités, et pas assez d'actifs...* »
- « *Notre système est trop complexe, il est peu lisible...*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

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION (DESTRUCTION)
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

U.
F.S.U.
**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

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

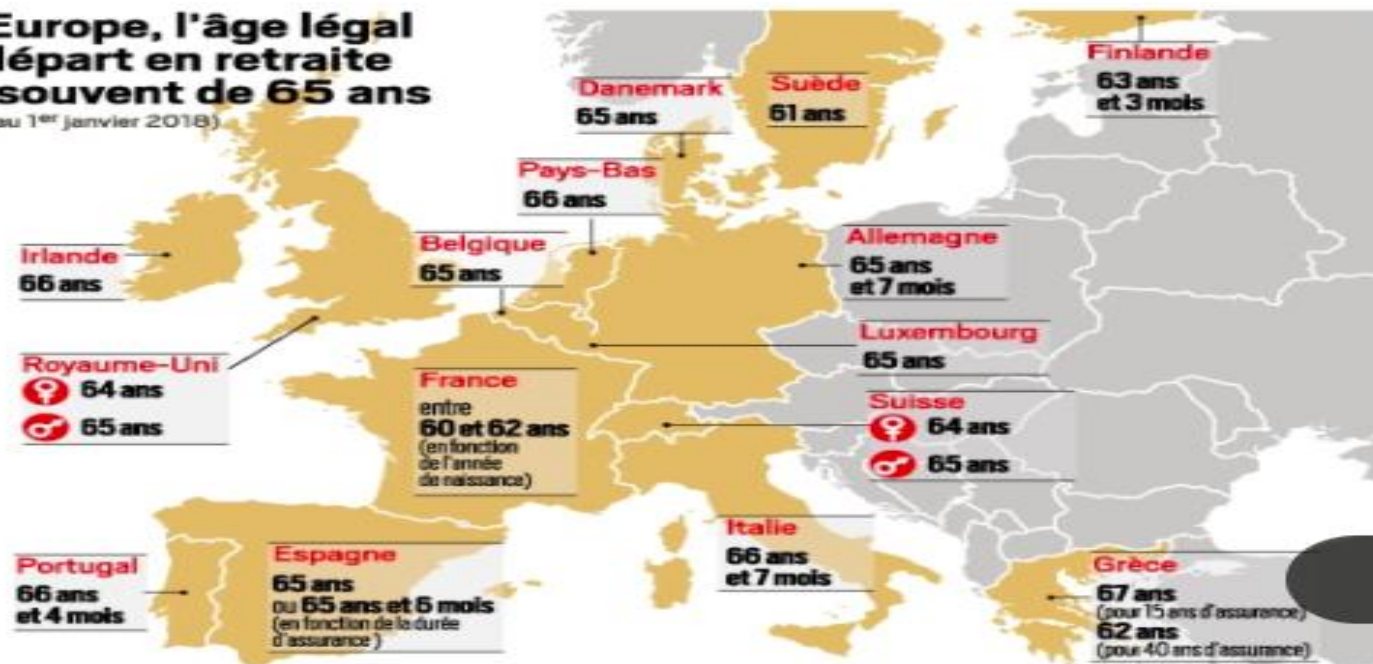


Champ : France métropolitaine jusqu'en 2013, France entière ensuite.

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

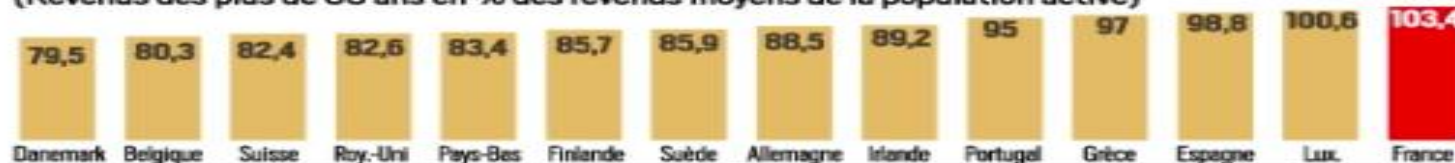
En Europe, l'âge légal de départ en retraite est souvent de 65 ans

(Étude au 1^{er} janvier 2018)



Les retraités français sont les mieux traités

(Revenus des plus de 66 ans en % des revenus moyens de la population active)



(en 2016)

17 millions de retraités français



15,6 millions vivent en France

Pension moyenne

1 322 € (femmes)
1 760 € (hommes)

62 ans Retraite complète sous condition de durée de cotisation

67 ans Retraite complète sans condition de durée de cotisation

70 ans Retraite d'office

Sources : Drees, Cleiss, OCDE

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?



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

MICHAËL ZEMMOUR | 19/03/2019 |

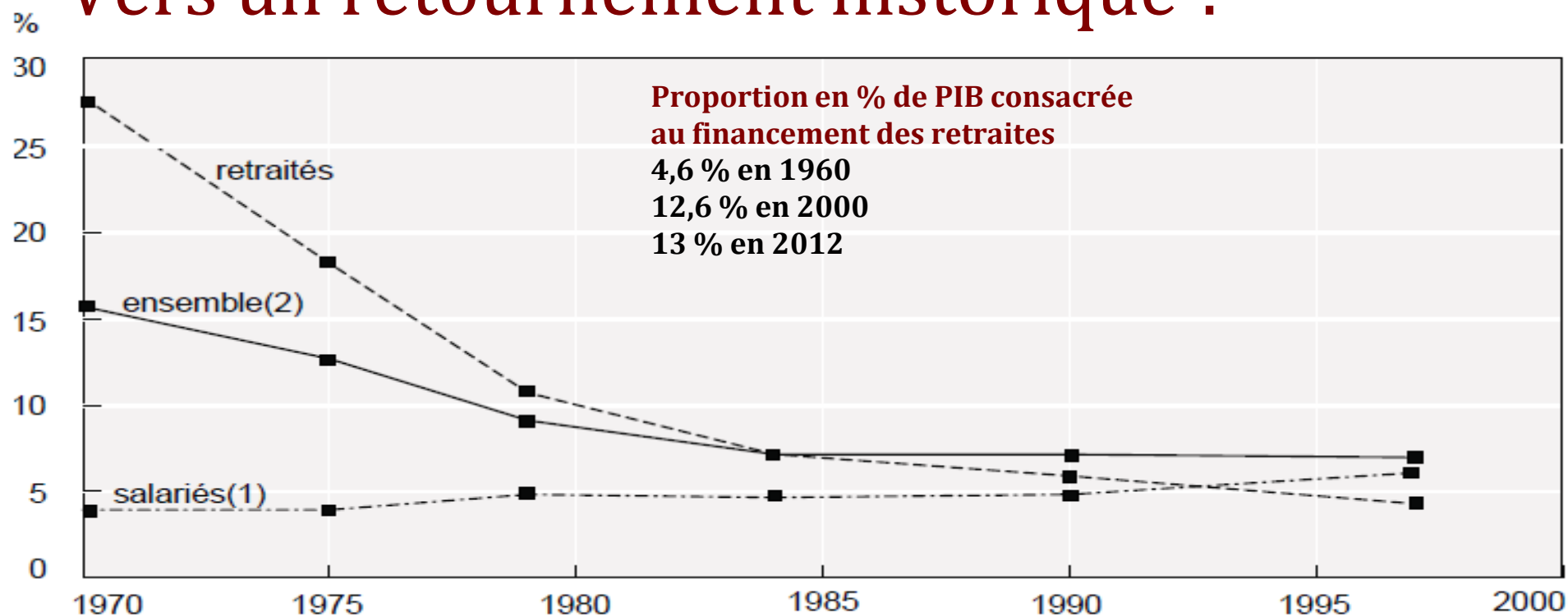
Une majorité de seniors s'arrêtent de travailler avant l'âge légal de départ en retraite et beaucoup connaissent une période de flottement « sans emploi, ni retraite ».

?

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

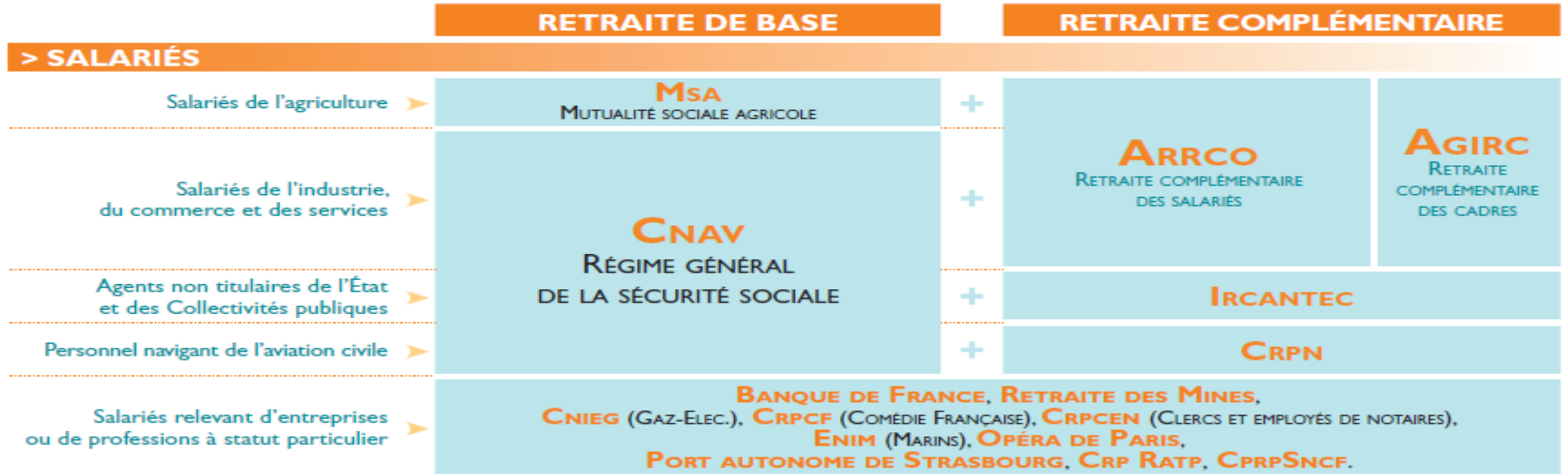
Taux de pauvreté des retraité-es

Vers un retournement historique ?



1. les chômeurs ayant déjà travaillé sont intégrés dans la catégorie des salariés.
2. outre les salariés et les retraités, l'ensemble comprend les indépendants et les autres inactifs.

Un système composite : secteur privé



+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

Un système composite : fonctionnaires



+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

Un système composite

> NON SALARIÉS

Exploitants agricoles ➤

MSA
MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE

Artisans,
commerçants et industriels ➤

Rsi
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS (FUSION AVA ET ORGANIC)

Professions libérales ➤

CNAVPL
CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE DES PROFESSIONS LIBÉRALES
RETRAITE DE BASE + COMPLÉMENTAIRE + SUPPLÉMENTAIRE SELON LES SECTIONS PROFESSIONNELLES
CRN (NOTAIRES), **CAVOM** (OFFICIERS MINISTÉRIELS), **CARMF** (MÉDECINS), **CARCDSF** (DENTISTES ET SAGES-FEMMES),
CAVP (PHARMACIENS), **CARPIMKO** (INFIRMIERS, KINÉSITHÉRAPEUTES...),
CARPV (VÉTÉRINAIRES), **CAVAMAC** (AGENTS D'ASSURANCE), **CAVEC** (EXPERTS-COMPTABLES),
CIPAV (ARCHITECTES ET PROFESSIONS LIBÉRALES DIVERSES).

CNBF (AVOCATS)
CAISSE NATIONALE DES BARREAUX FRANÇAIS

Artistes, auteurs
d'œuvres originales ➤

CNAV
RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

+

IRCEC
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Patrons pêcheurs embarqués ➤

ENIM

Membres des cultes ➤

CAVIMAC
CAISSE D'ASSURANCE VIEILLESSE, INVALIDITÉ
ET MALADIE DES CULTES

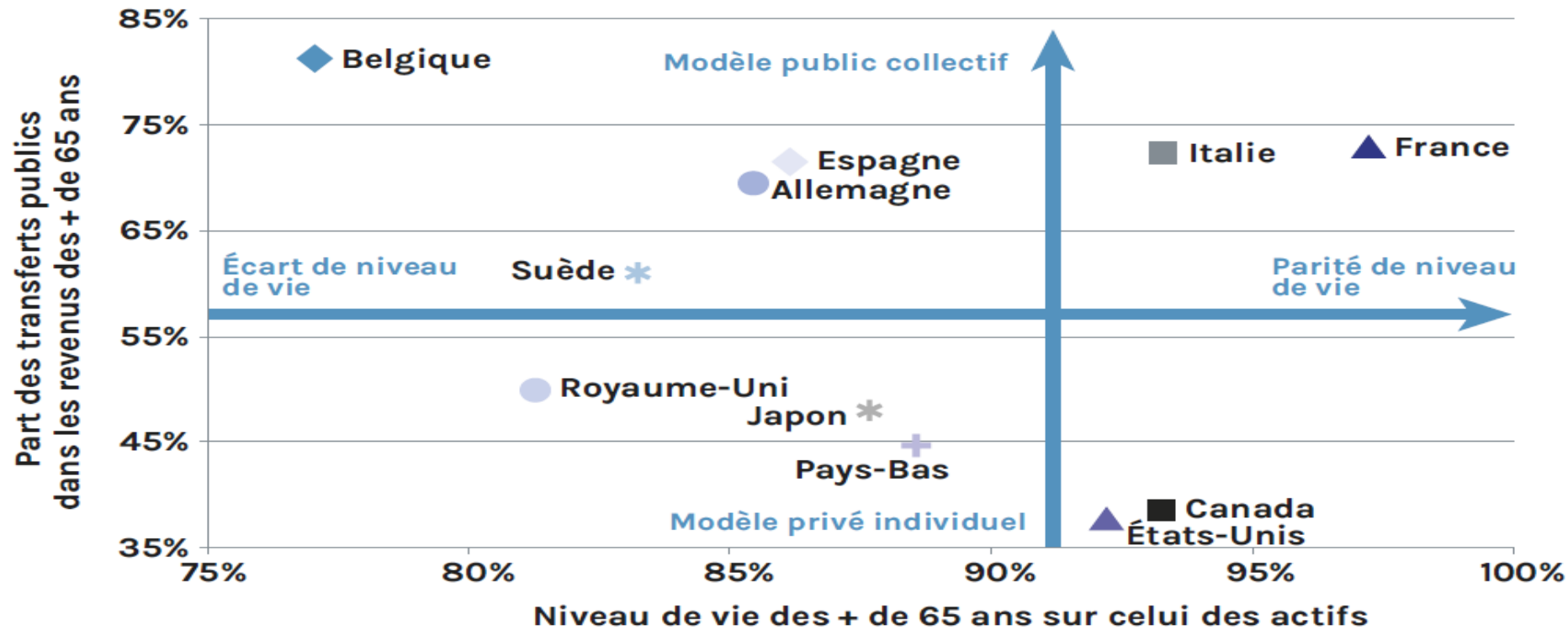
+

ARRCO
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
DES SALARIÉS

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

un niveau élevé de couverture obligatoire en France en comparaison internationale

Classification des systèmes de retraite



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

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

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

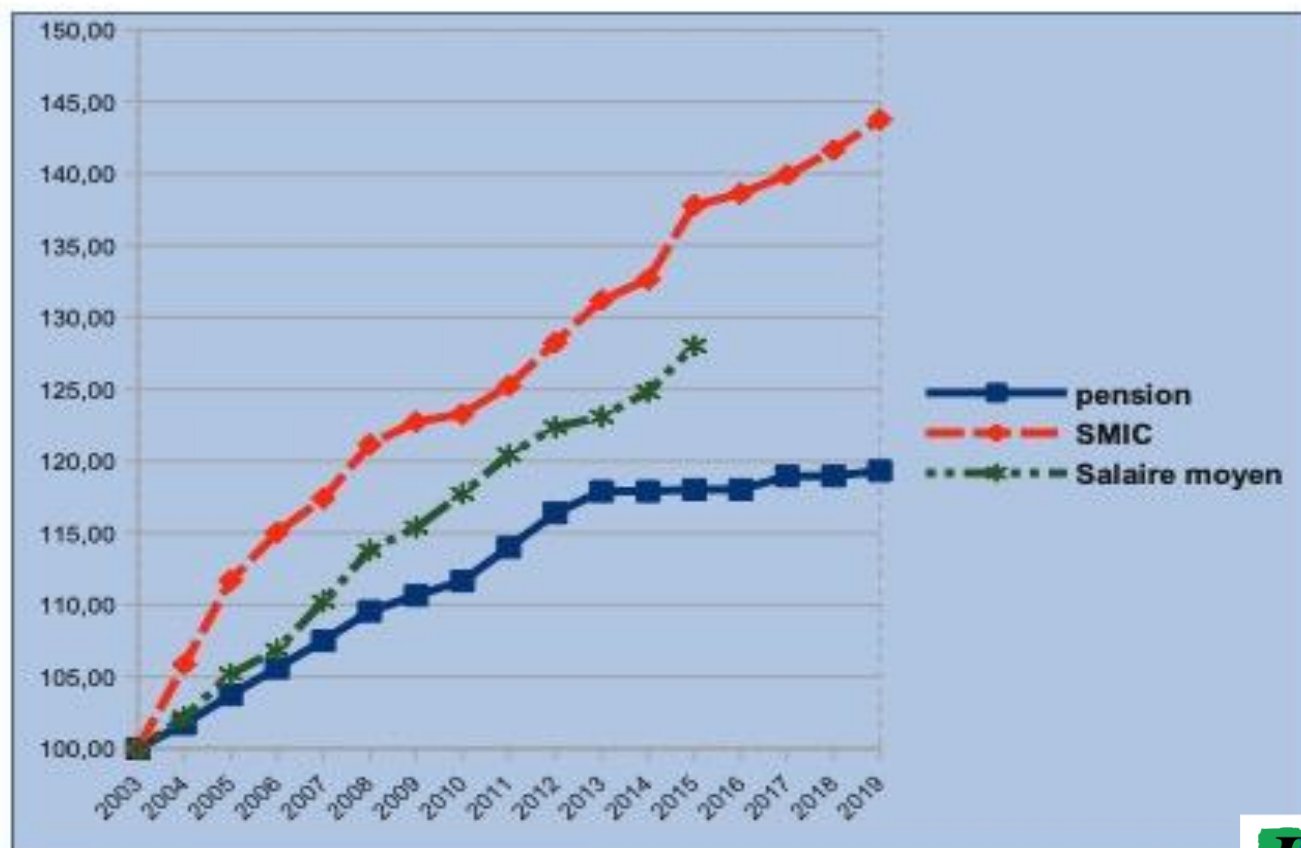
**+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?**

U.
F.S.U.
**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Evolution comparée du SMIC, des salaires et des pensions de 2003 à 2014

année	pension	SMIC	Salaire moyen
2003	100,00	100	100,00
2004	101,70	105,84	102,16
2005	103,73	111,68	105,16
2006	105,60	115,02	106,85
2007	107,50	117,39	110,22
2008	109,54	121,15	113,78
2009	110,64	122,72	115,38
2010	111,64	123,27	117,72
2011	113,98	125,24	120,43
2012	116,38	128,25	122,35
2013	117,89	131,20	123,09
2014	117,89	132,64	124,81
2015	118,01	137,79	128,01
2016	118,01	138,61	
2017	118,95	139,9	
2018	118,95	141,63	
2019	119,31	143,75	

Evolution comparée de 2003 à 2019 des pensions, du salaire moyen et du SMIC



+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
 C'EST ÇA L'AVENIR ?

I- Les grands principes du système actuel

A- Les fonctionnaires (1/4)

Traitement
indiciaire brut
de référence



Taux de
pension

Les 6 mois

Taux plein =
75%

Lié au statut

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION (DESTRUCTION)
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

 **F.S.U.**
ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

I- Les grands principes du système actuel

A- Les fonctionnaires (2/4)

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

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

I- Les grands principes du système actuel

A- Les fonctionnaires (3/4)

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

¹ à *ta plaine* : Une retraite à taux plein dans la fonction publique signifie que le taux de pension est égal à 75 %

I- Les grands principes du système actuel

A- Les fonctionnaires (4/4)

Le RAFP

Régime de retraite obligatoire par points de la Fonction Publique mis en place depuis le 1er janvier 2005.



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

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

Un étage supplémentaire obligatoire (AGIRC - ARRCO) et qui fonctionne par points

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

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

Un système par point obligatoire auquel cotisent les salariés du privé



II- un régime par points

- Les cotisations sont transformées en points (selon la **valeur d'achat** du point).
- La pension est déterminée par la **valeur de liquidation (ou valeur de service)** du point. Celle-ci peut varier en fonction de l'âge au moment de la liquidation ou le système peut prévoir des décotes à partir d'un âge pivot ou des majorations selon l'âge
- La cotisation, 28% (11% salarié, 19% employeur) est due sur l'ensemble des salaires et traitements (indemnités comprises) dans la limite de 3 PASS (10 000 euros par mois)

Quelle évolution de la valeur des points

- Valeur d'achat et de service varient en fonction de paramètres divers, le HCCR
- - valeur d'achat indexée sur l'inflation
- - valeur de service indexée sur les salaires moins un coefficient x censé tenir compte de l'augmentation de l'espérance de vie

Une philosophie: la neutralité actuarielle

La date du départ à la retraite doit être neutre au regard du montant global que le retraité perçoit tout au long de sa vie en retraite. Supposons que les actifs du privé aient droit à 50 % de leur salaire moyen à 60 ans après 41 ans de cotisation. Si, à l'âge de 60 ans où il part en retraite, un retraité a une espérance de vie de 25 ans (donc jusqu'à 85 ans) et s'il a cotisé pendant N années, il aura droit à une pension de :

$$R = 50\% \cdot S \frac{N}{41} \frac{25}{85 - 60}$$

S'il a cotisé 41 ans, il aura une retraite égale à 50% de son salaire.

S'il a cotisé 42 ans, il percevra $50\% \cdot 42/41 \cdot S = 51,22\%$ de son salaire.

S'il a cotisé 40 ans, il percevra $50\% \cdot 40/41 \cdot S = 48,78\%$ de son salaire.

S'il part à 59 ans avec 39 années de cotisation, en supposant qu'il puisse aussi vivre jusqu'à 85 ans, il percevra $50\% \cdot 39/41 \cdot 25/26 \cdot S = 45,73\%$ de son salaire.

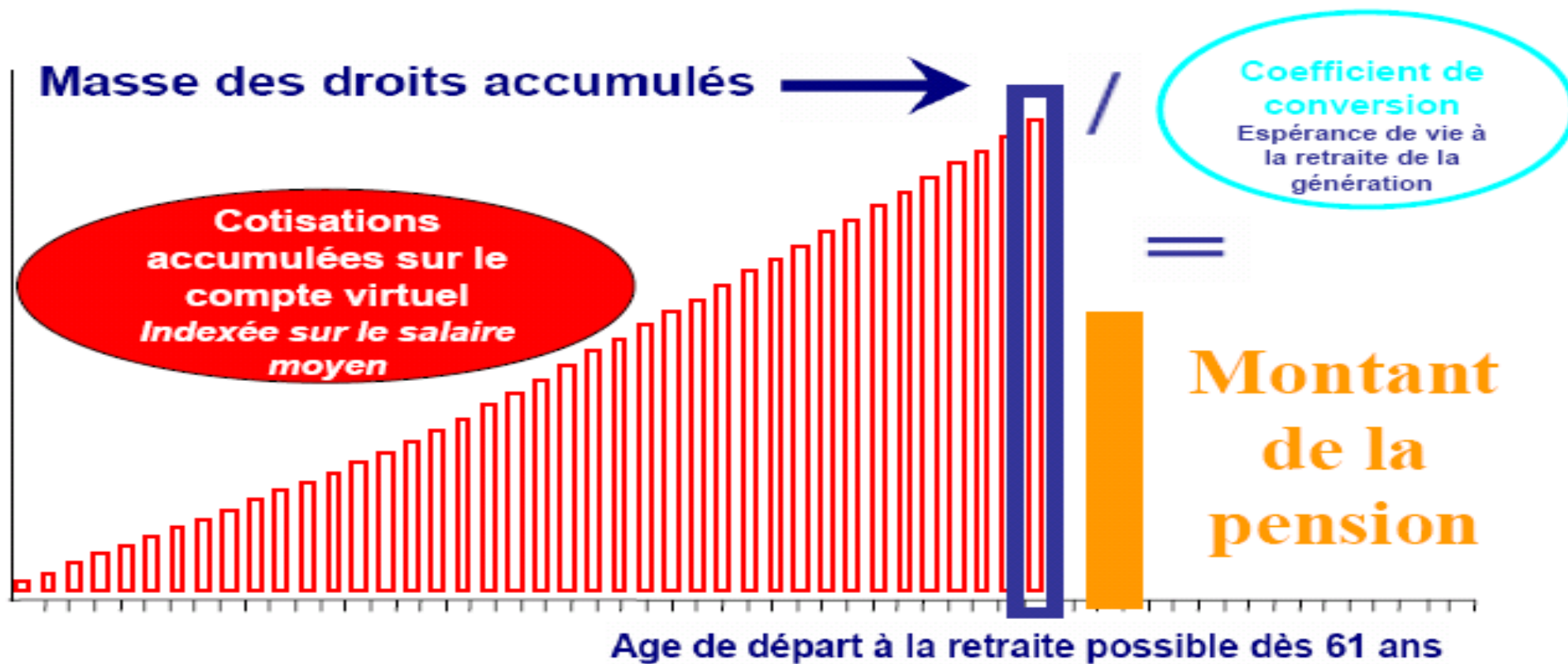
+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE !

U.
F.S.U.

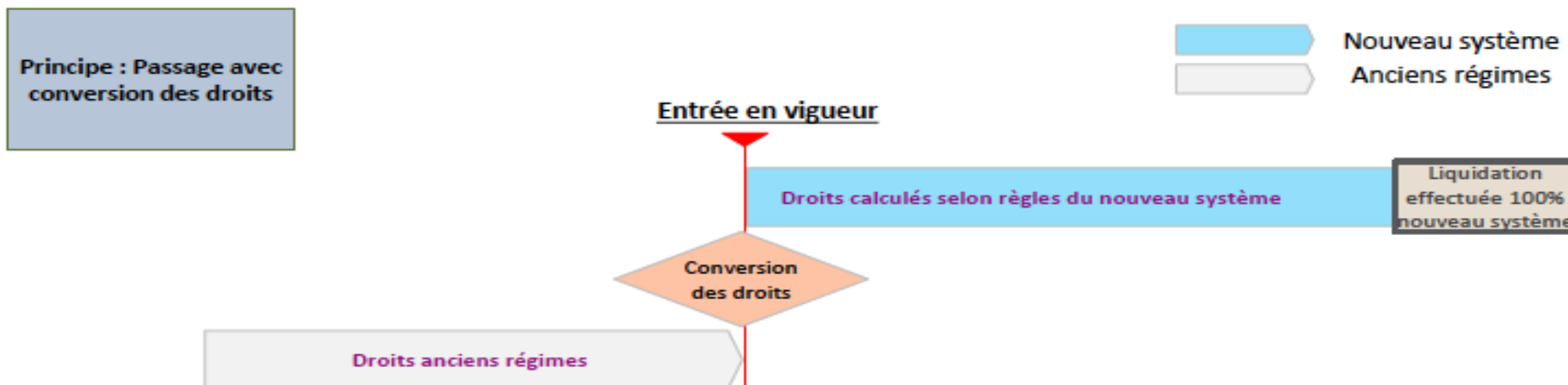
ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

1 – Le calcul des pensions à la liquidation



+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

Quelle transition (1/3)



- La conversion des droits du passé, selon les règles des anciens régimes, permet de respecter le principe : « les droits seront conservés à 100% »
- Au moment du départ à la retraite, on calcule la pension en prenant le nombre total de points (somme des points convertis et des points acquis après l'entrée en vigueur) et la valeur du point à la date du départ.
- La conversion en application des paramètres des anciens régimes garantit la mise en œuvre progressive du nouveau système : pour les premières générations qui partent dans le cadre du nouveau système, la pension reflète en réalité la carrière et les règles de l'ancien régime, même si elle est versée en points.
- Pour lisser la transition, il est aussi envisageable, pour les toutes premières générations concernées, de prendre en compte, pour la conversion, les données de fin effective de carrière (notamment pour le salaire de référence) et non celles connues à l'entrée en vigueur du système.

Exemple

- Fonctionnaire né en 1968 partant en 2030 et qui aurait commencé à travailler à 22 ans, en 1990
- Échelon détenu depuis 6 mois en 2025 x 75% (règles de l'ancien système) x 35/42,5èmes (proratisation où 35 est le nombre d'années effectives en 2025 et 42,5 la durée requise pour sa génération dans le système actuel, sans lui appliquer de décote puisqu'on ne connaît pas son âge de départ à ce stade)
- le montant en euros est converti en points du nouveau système à concurrence du montant en euros
- les points qu'il acquiert après 2025 sont ajoutés à ce capital de points.

QUELLE TRANSITION (2/3)

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

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

Bascule des cotisations : **1^{er} janvier 2025** pour tout le monde (*hors, le cas échéant, générations non concernées*)

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

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION (DESTRUCTION)
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

U.
F.S.U.
**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Quelle transition (3/3)

- **Pour les régimes spéciaux comprenant des règles de départ anticipé avant 60 ans, deux hypothèses sont possibles :**
 - **Par génération : il s'agirait de décaler les générations concernées d'autant d'années qui séparent leur âge de départ de l'âge de droit commun :**
 - Par exemple, si la génération concernée est 1963 et donc l'entrée en vigueur en 2025, la première génération concernée pour les régimes spéciaux autorisant le départ à 57 ans serait la génération 1968 (1963 + 5 ans). De même, pour les régimes autorisant le départ à 52 ans, la première génération concernée par la réforme serait la génération 1973.
 - **Par date d'effet : il s'agirait d'exclure, par une règle générale, tous les assurés, quelle que soit la génération, dont le départ intervient avant le 1^{er} janvier de l'année d'entrée en vigueur :**
 - Par exemple, si la génération concernée est 1963 et donc l'entrée en vigueur en 2025, toutes les personnes pouvant partir avant le 1^{er} janvier 2025, dans le respect de l'âge minimum dérogatoire de leur régime, ne seraient pas concernées par la réforme.
- **Pour certaines catégories où la durée de service est un facteur clé dans la détermination de l'âge de départ, seule la règle d'une date d'effet pourrait être appliquée.**

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION (DESTRUCTION)
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

U.
F.S.U.
**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Quel calendrier de la loi ?

- Calendrier pas établi: après les européennes, dépôt du projet de loi en conseil des ministres (en juillet pour passage au parlement pendant l'été ?)
- La loi entrerait en vigueur au 1^{er} janvier 2020 avec application à partir de la génération 1963, donc en 2025

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION (DESTRUCTION)
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

U.
F.S.U.
**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Difficile de faire des projections ...

Mais si on applique à une carrière complète de certifié relevant des 43 annuités (donc né après 1973) les règles en vigueur à l'AGIRC – ARRCO, avec un taux de rendement réel du point de 4,8%, on obtient :

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION/DESTRUCTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

U.
F.S.U.
**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Projet Retraite par points

Calcul actuel du code des pensions



	Pension mensuelle brute	Taux de remplacement du dernier salaire avec 10% de primes sur toute la carrière	Pension annuelle brute	Taux de remplacement du dernier salaire avec 10% de primes sur toute la carrière	Taux de liquidation classique
43 ans de carrière	1 866,08 €	44,09 %	2 885,42 €	68,18 %	75,00 %
Perte de 1019,34 € par mois soit une pension amputée de 35,3 %					
40 ans de carrière	1 695,45 €	40,06 %	2 452,61 €	57,95 %	63,75 %
Perte de 757,16 € par mois soit une pension amputée de 30,9 %					
38 ans de carrière	1 581,69 €	37,37%	2 164,06 €	51,14%	56,25 %
Perte de 582,37 € par mois soit une pension amputée de 26,9 %					

Les enjeux pour l'ensemble des salariés (1/2)

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

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

Les enjeux pour l'ensemble des salariés (2/2)

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

Quelques exemples de dispositifs de solidarité, différents entre public et privé : la prise en compte des enfants / la pension de réversion / l'inaptitude / les minima

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION (DESTRUCTION)
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

U.
F.S.U.
**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Une prise en compte des enfants nés après 2004 pour le calcul de la décote / surcote différente entre le public et le privé

Catherine, salariée du secteur privé

Sylvie, fonctionnaire de l'Etat

2004, naissance du 1^{er} enfant

8 trimestres de MDA

2 trimestres de MDA

2006, naissance du 2^{ème} enfant

8 trimestres de MDA

2 trimestres de MDA

A durée d'activité et âge identiques de Catherine et Sylvie, les enfants donneront droit à :

16 trimestres

4 trimestres

Catherine pourra partir à la retraite.

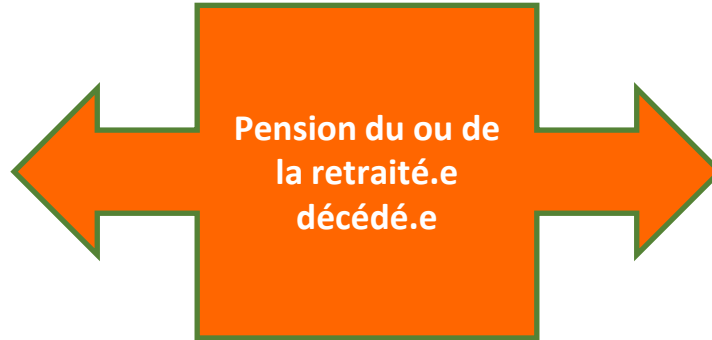
Elle disposera du nombre de trimestres exigés pour sa génération pour bénéficier du taux plein.

Sylvie pourra partir à la retraite mais sa pension subira une décote de 15%.

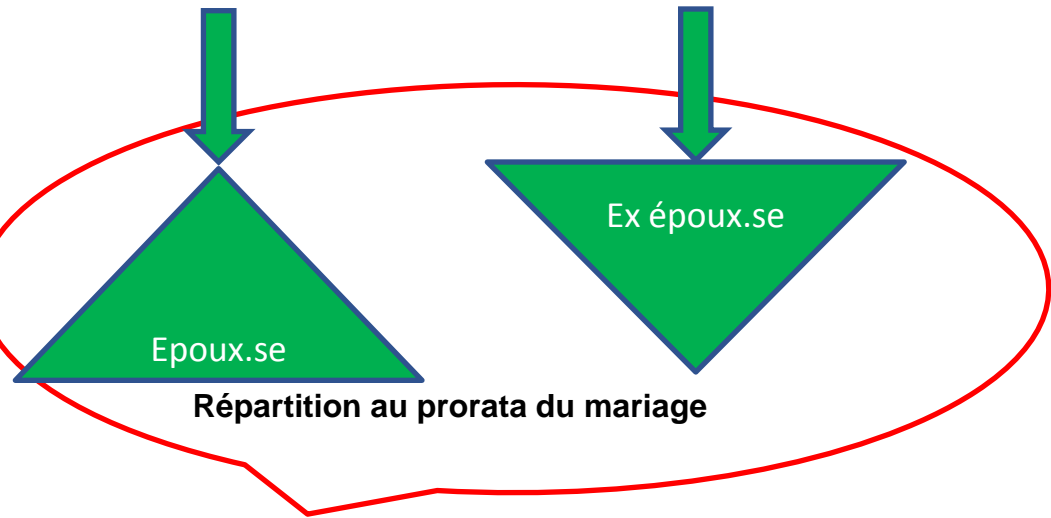
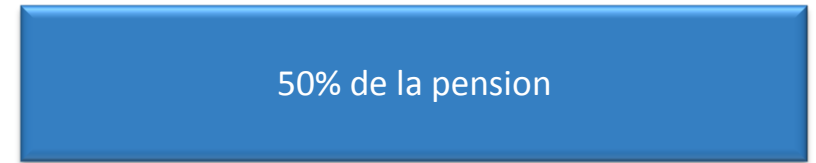
Elle devra travailler encore 12 trimestres pour bénéficier du taux plein

Pension de réversion

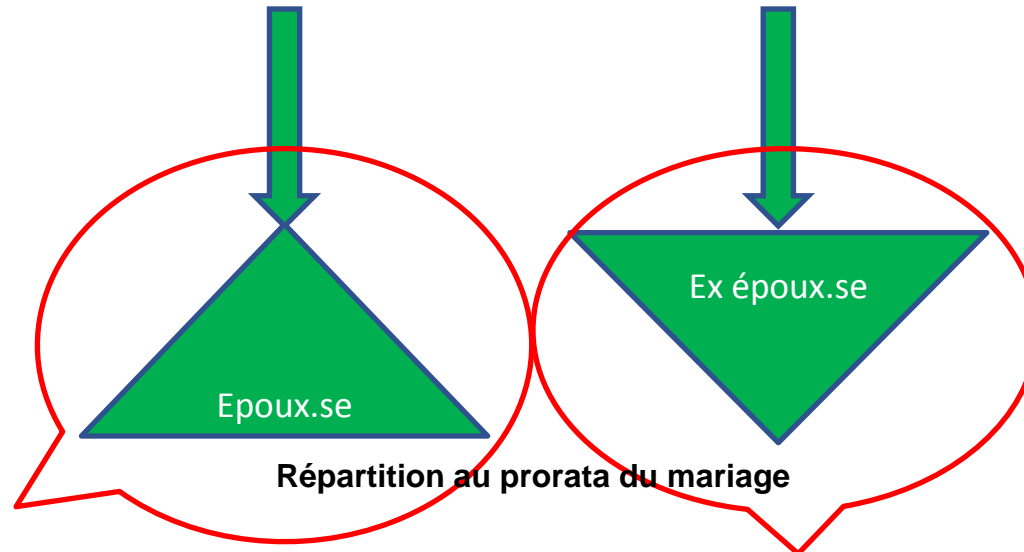
Privé



Fonctionnaire



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



Si marié.e depuis au moins 4 ans ou enfant

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

La reconnaissance de la pénibilité dans la retraite

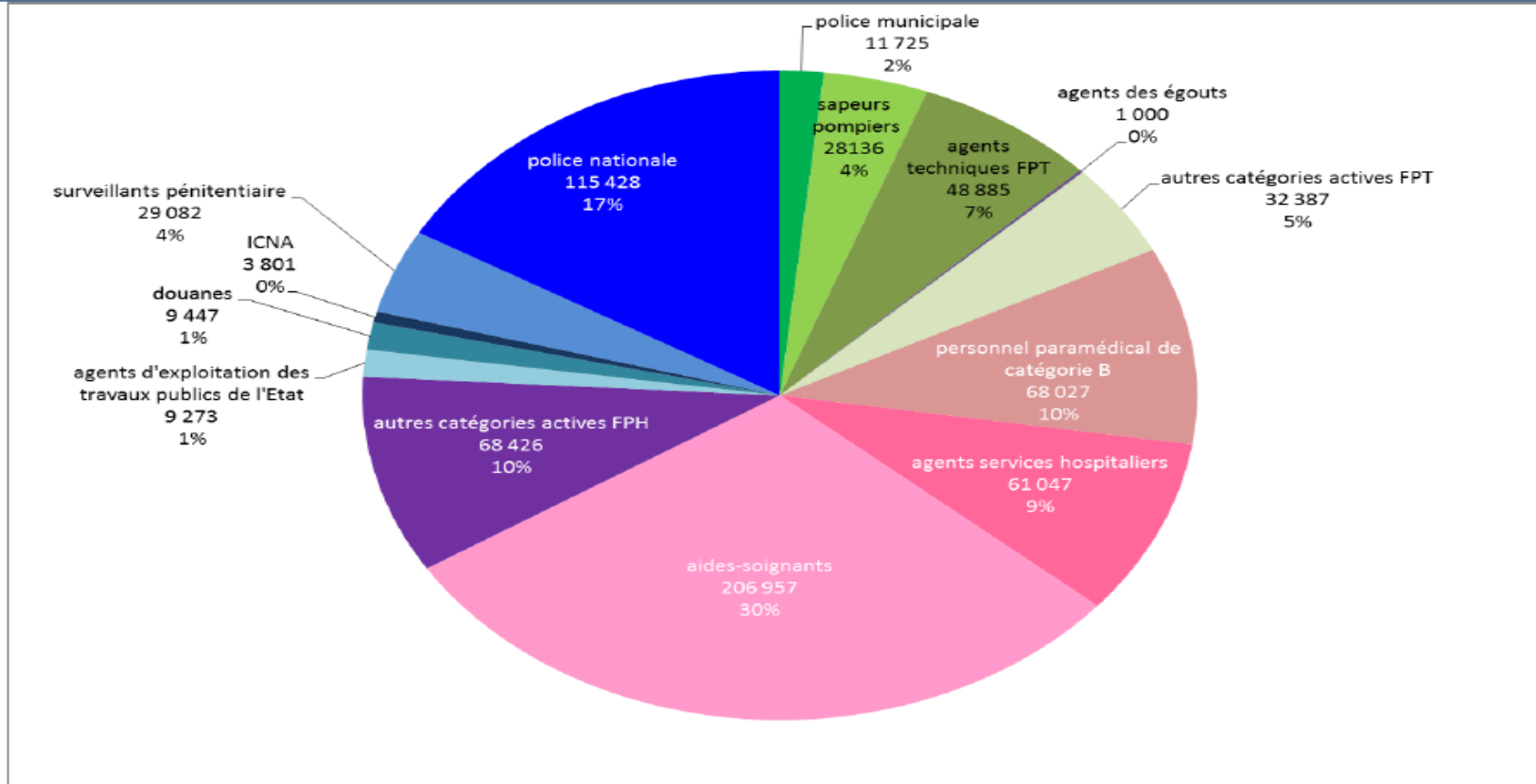
- Dans le privé :
 - le compte professionnel de prévention : les environnements agressifs (facteurs de pénibilité : températures extrêmes, bruits intenses, milieu hyperbare) et certains rythmes de travail contraignants (facteurs de pénibilité : travail de nuit, horaires alternants, travail répétitif);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

**+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION**
C'EST ÇA L'AVENIR ?

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION (DESTRUCTION)
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

U.
F.S.U.
**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

LES EFFECTIFS



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

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

La retraite pour inaptitude au travail et invalidité

- L'invalidité et l'inaptitude donnent lieu aujourd'hui à des conditions d'attribution d'une pension et des règles de calcul qui varient significativement entre les régimes.

Les pensions attribuées au titre de l'inaptitude ou de l'invalidité

Source : CNAV, RSI, MSA, CNRACL et FPE (champ : pensions civiles)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017**	% de nouveaux retraités en 2017
Régime général	69 892	89 016	83 483	80 762	79 182	98 435	15,6%
RSI Artisans	4 050	4 318	5 145	4 325	5 029	4 485	15,0%
RSI Commerçants	4 692	5 211	6 473	5 222	6 267	5 629	13,5%
MSA salariés agricoles*	11 187	16 802	13 256	12 960	14 206	11 490	14,5%
MSA exploitants agricoles*	2 738	3 536	2 994	2 801	2 955	3 151	10,2%
Fonction Publique Territoriale	3 057	3 239	3 714	3 853	4 176	4 006	9,8%
Fonction Publique Hospitalière	1 646	1 720	1 810	1 845	1 909	1 818	7,1%
Fonction Publique d'Etat	3 390	3 592	3 677	3 311	3 263	3 425	5,8%

**en 2017, les séries sont sujettes à une rupture de série en raison de l'entrée en vigueur de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) le 1er juillet 2017

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION (DESTRUCTION)
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

U.
F.S.U.
ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Les minima de pension

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

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION (DESTRUCTION)
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

U.
F.S.U. **ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Ce qui risque d'être modifié en profondeur les droits familiaux

Un système actuel fondé sur des bonifications et des majorations, quelle prise en compte dans un système sans annuités ?

Forfaitaire par enfants ou proportionnel au salaire ?

Si proportionnel, au salaire du moment de naissance de l'enfant ou au meilleur salaire ?

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION (DESTRUCTION)
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Ce qui est proposé pour la prise en compte des enfants

- des points gratuits pour les périodes d'interruption mais sous condition de ressource
- une majoration de pension en fonction du nombre d'enfants, fusion du dispositif « majoration de pension 3 enfants et + » et des majorations de durée d'assurance.
- Suppression de la majoration de pension pour 3 enfants et +

Ce qui changerait dans le calcul

- La notion d'annuités (sauf pour calculer une « carrière longue », dispositif qui serait maintenu et continuerait à ouvrir un droit au départ à 60 ans et pour un éventuel minimum de pension)
- La référence aux 6 derniers mois ou aux 25 meilleures années

Les conséquences spécifiques pour les fonctionnaires

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

Les conséquences spécifiques pour les fonctionnaires ayant peu de primes

Part des primes moyenne à 55-59 ans dans la fonction publique d'État de 2009 à 2014 (%)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ensemble fonction publique d'État	17,5	18,5	19,4	19,5	19,5	19,6	19,6
dont : femmes	15,3	16,0	16,9	16,9	17,0	17,2	17,2
dont : hommes	20,0	21,3	22,2	22,3	22,4	22,5	22,6
Catégorie B sédentaire	23,5	24,5	25,1	25,5	25,6	25,8	25,9
Enseignants catégorie A	11,4	11,4	12,1	11,9	11,7	12,0	12,1
Cadre A+	39,0	40,7	42,0	41,7	42,3	41,9	41,8
Policier catégorie active (à 50-54 ans)	30,8	31,9	32,2	32,1	31,7	31,7	31,4

Source : COR, « Évolutions et perspectives des retraites en France, Rapport annuel 2017 », Figure 1.17 (p. 30)

**+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?**

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION (DESTRUCTION)
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

U.
F.S.U.
**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Ce qui ne changerait pas..... mais.....

- « *L'enveloppe budgétaire constante* », pas plus de 14% du PIB, or le nombre de retraités augmente
- « *Un système qui resterait par répartition* »

Ce qui ne changerait pas mais...

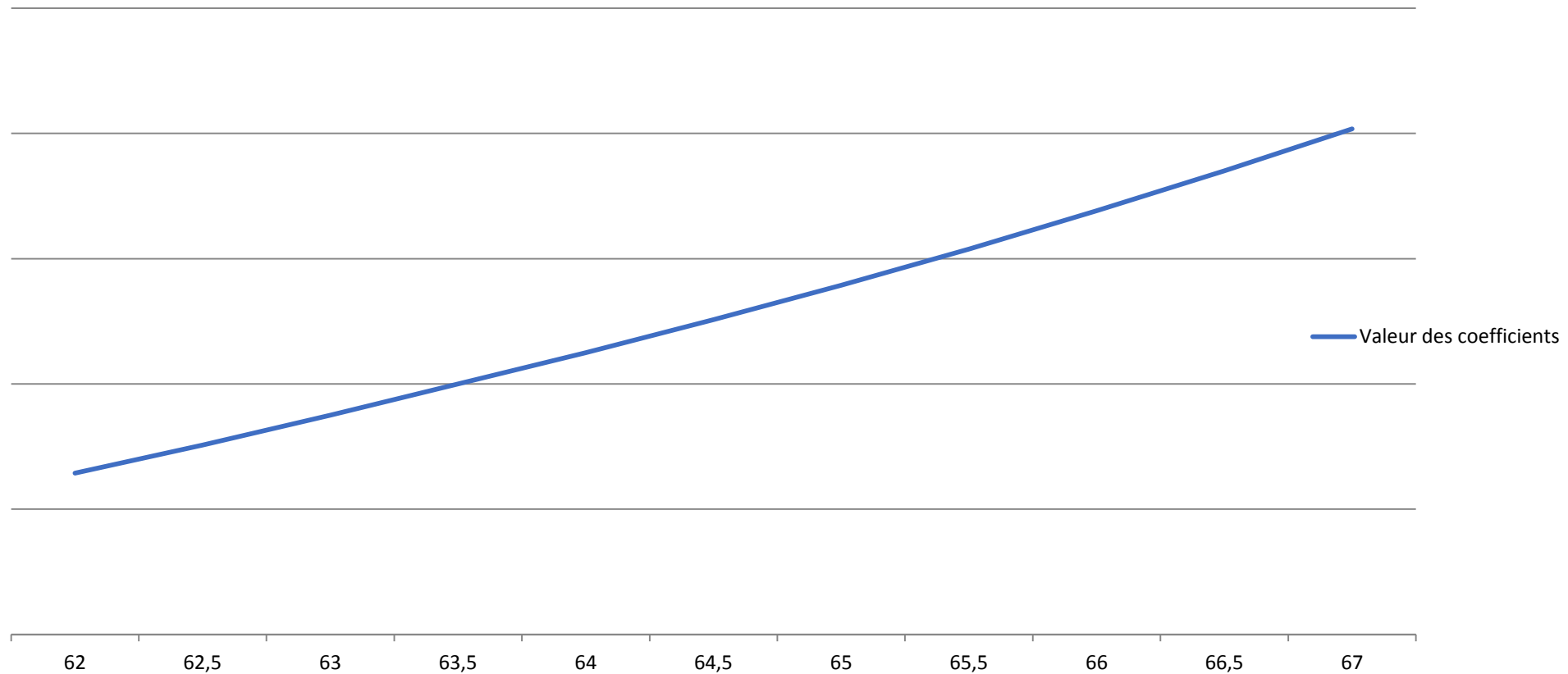
L'âge de départ possible reste à 62 ans

Mais des coefficients de majoration plus on part tard ou un âge pivot à 63 / 64 ans

Donc les 62 ans seraient fictifs !

L'âge de 62 ans devient fictif

- Pour garantir une neutralité dans les choix de départ, les points accumulés tout au long de la carrière devraient être valorisés par un coefficient, fonction de l'âge de départ :
 - La valeur du point est la même pour tous les assurés l'année de leur départ.
 - Pour assurer la neutralité, on utilise **un coefficient majorant de 3 à 5% par année** supplémentaire en activité
 - Dépourvu d'une référence collective à l'âge, ce dispositif pourrait entraîner des départs trop précoces.



**+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?**

**DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION
DE LA FONCTION PUBLIQUE !**

**U.
F.S.U.**
**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Ce qui risque d'être modifié en profondeur les droits non contributifs

Les droits conjugaux : la pension de réversion.
Pourrait être soumise à conditions de ressources
et/ou versée en référence à un revenu du couple
et non plus du conjoint décédé.

89% de femmes parmi ceux qui la perçoivent

4,4M de veufs et de veuves

Ce qui risque d'être modifié en profondeur les droits non contributifs

La prise en compte des périodes de

- chômage
- maladie
- invalidité

Le handicap

Les minima de pension

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION (DESTRUCTION)
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

**F.S.U.**
**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

QUELLE INDEXATION DES PENSIONS UNE FOIS LIQUIDÉES ?

Le choix d'une indexation sur les salaires ou sur l'inflation ?

Sur le salaire moyen par tête ou sur l'évolution de la masse salariale ?

Sans doute l'évolution du salaire moyen par tête moins quelque chose

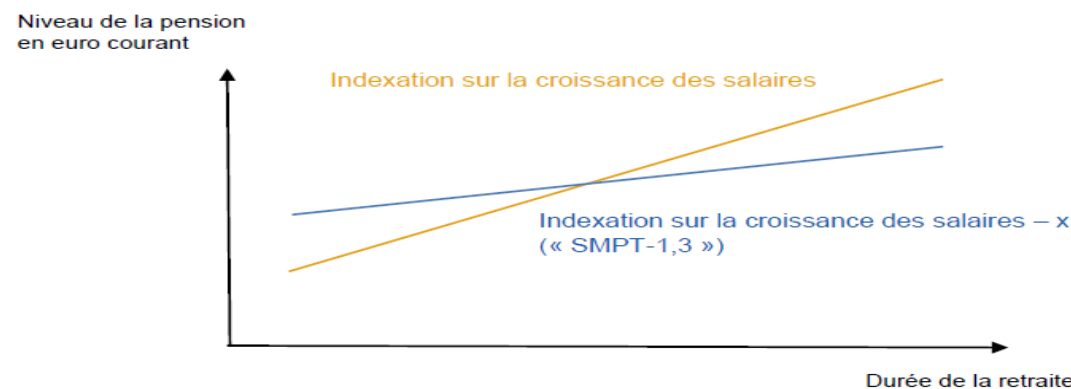
+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION (DESTRUCTION)
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

U.
F.S.U.
**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

QUELLES RÈGLES D'INDEXATION DES PENSIONS ?

- La neutralité actuarielle du système repose sur une égalisation de la somme actualisée des cotisations et des pensions versées sur le cycle de vie en retraite. Il y a **un lien direct** entre le coefficient convertissant les points en niveau de la pension au moment de la liquidation et l'indexation des pensions sur la durée de vie en retraite
 - Si l'indexation des pensions est plus élevée (SMPT), le coefficient à liquidation servi par le système devra être réduit en conséquence.
 - Si l'indexation est sur l'inflation ou sur une revalorisation tenant compte seulement pour partie du salaire (de type SMPT-X), le coefficient à la liquidation pourra être plus élevé. En outre, une indexation moins forte que les salaires conduira à servir des meilleures prestations au moment du départ en retraite, et sera plus favorable aux personnes ayant une plus faible espérance de vie, et une durée en retraite plus courte.



- Une règle d'or de l'équilibre ?

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

PANORAMA GÉNÉRAL DES RÉSERVES

Montants des réserves financières et des provisions au sein du système de retraite fin 2016

Réserves des régimes en répartition	En milliards d'euros	En mois de prestations
<i>CNAVPL</i>	1,7	14
<i>CNBF</i>	0,6	46
<i>RSI</i>	0,7	1
Sous total "régimes de base"	3,0	
<i>BDF</i>	5,4	138
<i>CNRA CL</i>	2,2	1
<i>CRPCEN</i>	0,4	6
Sous total "régimes intégrés"	8,0	
<i>AGIRC-ARRCO</i>	70,8	11
<i>IRCANTEC</i>	7,5	32
<i>MSA complémentaire</i>	0,2	3
<i>RCI</i>	16,4	108
<i>CNAVPL complémentaire</i>	21,8	87
<i>CNBF complémentaire</i>	1,2	70
Sous total "régimes complémentaires"	118,0	
Total des réserves	128,9	

Régime de la FPE	3,2
------------------	-----

Réserves du FRR (en milliards d'euros)	36,0
---	-------------

Régimes en capitalisation	Provisions (en milliards d'euros)	Actif net (en milliards d'euros)
RAFP	20,2	21,7
CAVP	5,7	7,3
Total des provisions	25,9	29,0

Note : les réserves comprennent l'ensemble des fonds placés par les caisses, quelle que soit l'échéance des actifs admis en représentation ; elles agrègent donc les réserves de moyen et long terme au fonds de roulement. Pour l'AGIRC-ARRCO, les réserves techniques de moyen-long terme s'élèvent à 60,6 milliards d'euros. Pour le régime de la FPE, la somme correspond au solde cumulé du CAS Pensions.

- Les montants de réserves et la gestion des actifs représentatifs diffèrent selon les régimes, en fonction des objectifs qu'ils assignent aux réserves.
- En 2016, les réserves accumulées par l'ensemble des régimes complémentaires français de retraite obligatoire représentent un montant de 118 milliards d'euros (5,3 % du PIB).
 - Les principaux montants sont détenus par l'AGIRC-ARRCO (70,8 milliards d'euros dont 10,2 milliards d'euros de réserves de fonds de roulement), les régimes complémentaires de la CNAVPL (au total près de 21,8 milliards d'euros répartis entre les dix sections professionnelles), le régime complémentaire des indépendants (16,4 milliards d'euros) et l'IRCANTEC (7,5 milliards d'euros).
- Ces fonds représentent près d'un an de prestations à l'AGIRC-ARRCO, 2 ans et 8 mois à l'IRCANTEC, 9 années au RCI et de 3 à 21 années selon les complémentaires des professions libérales.
- Enfin, 2 régimes (RAFP, CAVP) sont intégralement provisionnés : les actifs qui adossent les engagements sont la garantie des droits à retraite des bénéficiaires

**+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?**

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION DES TRICENT
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

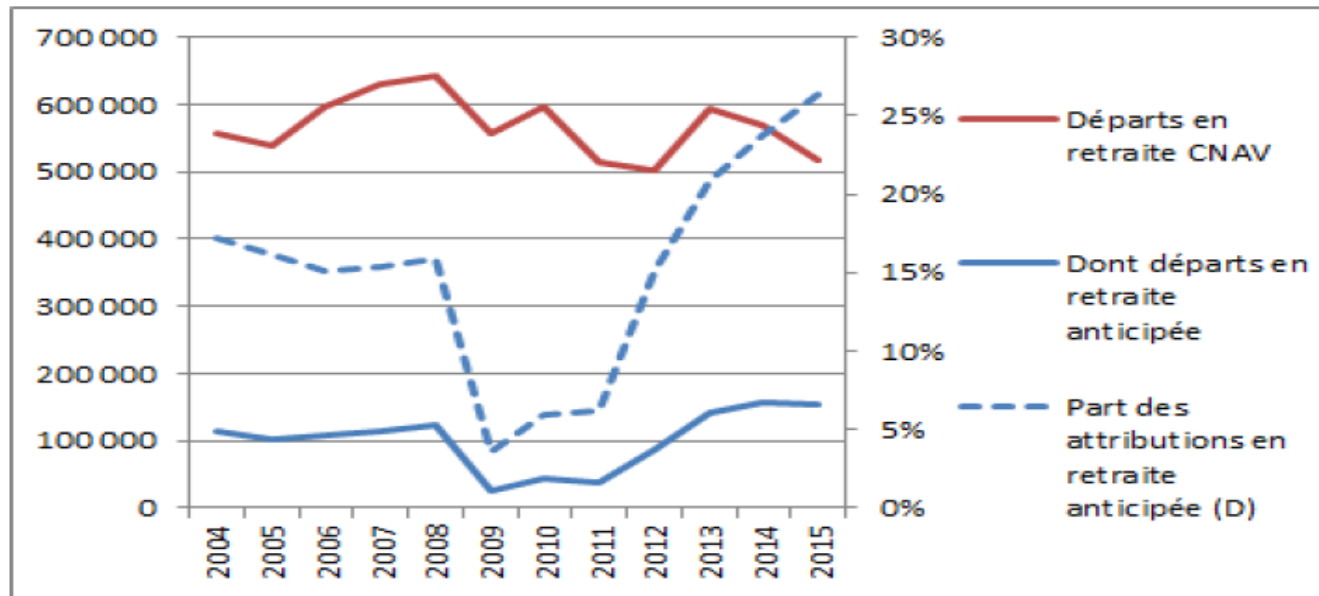
U.
F.S.U.

**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Dispositif de carrières longues

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

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



+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION (DESTRUCTION)
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

U.
F.S.U.
**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

3- Les femmes, premières victimes de cette réforme?

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

III- La FSU dans le débat sur les retraites

Informez sur une réforme qui aura des conséquences lourdes sur le montant de pensions

Débattre-Agir

D'autres solutions existent !



Des manipulations à contrer

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

Le financement

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

Hausse des cotisations

Politique de l'emploi pour avoir davantage de cotisants

Taxation des revenus financiers et du patrimoine

La part des profits réinvestis reste stable autour de 18,5% tandis que les dividendes attribués aux actionnaires sont passés depuis 1975 de 3 à 9%.

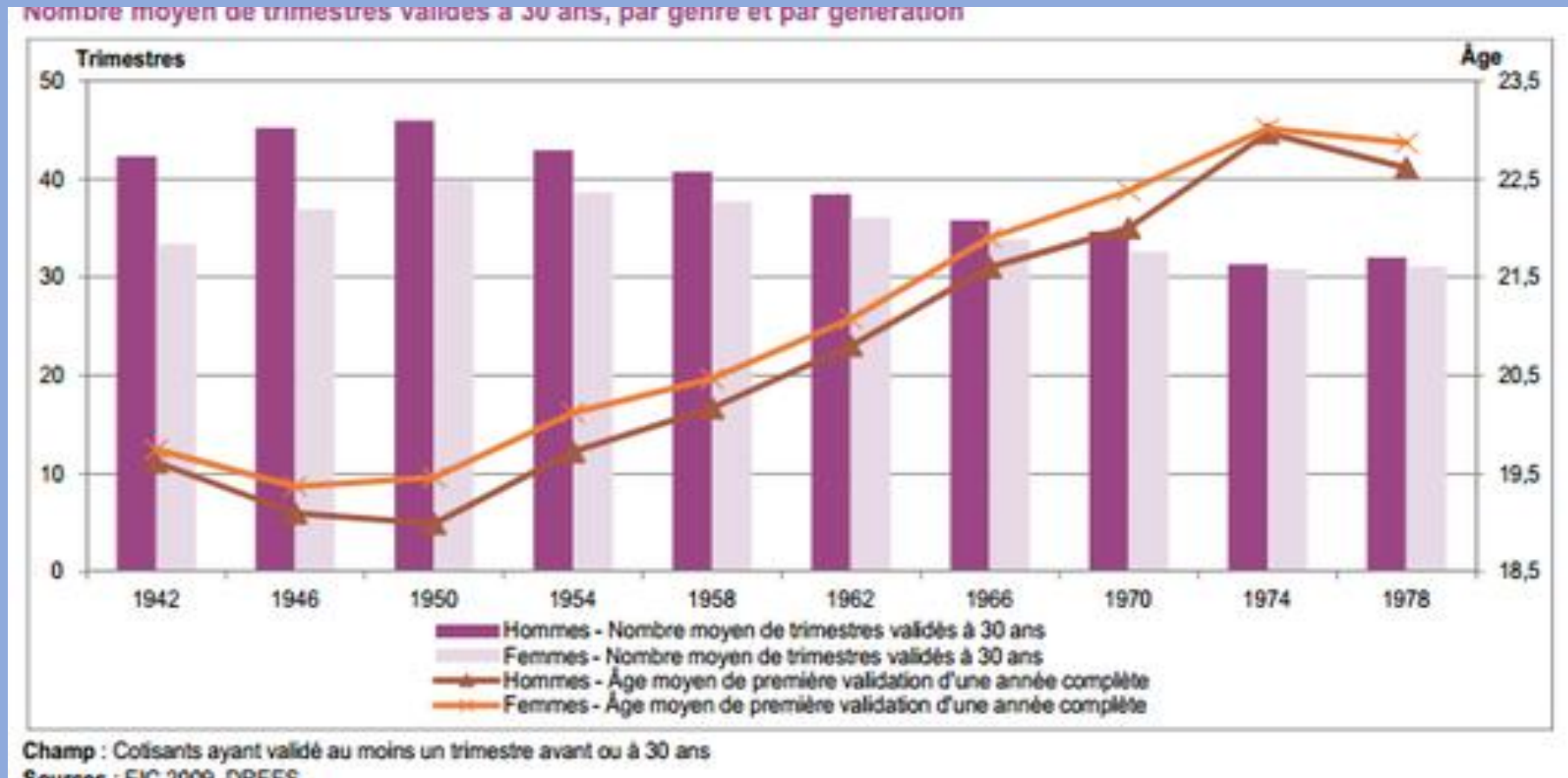


- Supprimer exonérations et aides majorant les profits
- Soumettre à cotisations tous les éléments de rémunération (intéressement, participation, etc.) et dans la fonction publique intégrer les primes dans le traitement pour les soumettre à cotisation
- Instauration d'une cotisation sur les revenus financiers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

La FSU revendique un système à prestations définies

- 60 ans sans décote ni surcote
- 75% du traitement
- 37,5 annuités
- Le retour des droits familiaux
- La prise en compte des années d'étude
- Des fins de carrière aménagées et une réflexion sur la gestion des âges

Prendre en compte les années d'étude, une nécessité



+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION DE LA
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

U.
F.S.U.
ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN