

# Note FSU

## Réforme des retraites

### Point d'étape après la diffusion :

- de l'avant-projet de loi
- du courrier d'E.Philippe du 11 janvier
- des discussions à l'EN et à la FP

### 1. Sur l'avant-projet de loi

- Confirmation de la philosophie d'ensemble de la réforme.
- Des éléments figurent dans ce PJJ, d'autres comme les modalités de la transition ou encore les droits à réversion en cas de divorce relèveraient d'ordonnances, d'autres encore feraient l'objet de décrets : par exemple, le % âge du SMIC visé par le minimum de pension, ou encore le nombre de points attribués en cas d'interruption pour congé maternité, parental, maladie, et dans les périodes de chômage. Cela ajoute au flou du projet de loi : personne ne saura, y compris après le vote éventuel de la loi, quand et avec quel montant de pension chacun-e pourra partir en retraite.
- L'âge d'équilibre est bien maintenu, contrairement à ce que peut laisser entendre le courrier du PM. Il serait fixé à 64 ans et pourrait évoluer en fonction de l'espérance de vie, ce qui figurait dans le rapport Delevoye, mais aussi en fonction « de l'équilibre budgétaire des caisses ». On voit là, que la promesse que dans le nouveau système, « *le point ne baissera pas* » est particulièrement absurde puisque faire varier la valeur du point en fonction d'un âge qu'on s'autorise à reculer chaque année revient exactement au même que baisser la valeur du point et aboutit en tous cas à baisser les pensions au fur et à mesure du recul de l'âge d'équilibre.
- Sur la retraite progressive, l'avant-projet de loi amplifie les craintes de la FSU. D'une part la retraite progressive serait maintenue dans le régime universel mais fortement dégradée par rapport à ce qui existe aujourd'hui pour les salarié-e-s du privé puisqu'il faudrait désormais avoir atteint l'âge légal, 62 ans, pour bénéficier de la possibilité de se mettre à temps partiel tout en liquidant une partie de sa pension. Or, aujourd'hui, ce droit est ouvert à partir de 60 ans. Par ailleurs, pour le moment il ne serait pas étendu aux fonctionnaires, mais des discussions vont être ouvertes la dernière semaine de janvier : les articles 24 et 25 qui portent sur cette question ne mentionnent pas explicitement les fonctionnaires, se contentant de proposer l'extension du dispositif aux régimes spéciaux. Or, quand on lit d'autres articles du texte, les fonctionnaires (article 6) ne sont pas présentés comme inclus dans ce que le projet de loi désigne par régimes spéciaux (article 7).

### Minimum contributif

- La pension minimale à 1000€ en 2022 serait progressivement portée à 85% du SMIC en 2025 **pour une carrière complète et à l'âge d'équilibre (il faudra donc avoir atteint 64 ans, âge appelé à augmenter, pour en bénéficier)**. La durée d'assurance requise pour une carrière complète serait en 2037 de 516 mois soit 43 annuités. 50h/mois environ 1/3 temps (annualisation : 600h /an) valident une année. Si 150 heures sur un seul mois, possibilité que cela valide un trimestre.
- A la question sur la prise en compte des périodes de chômage, de congé maladie, de congé parental, nous n'avons pas de réponse claire, le gouvernement se contentant de donner le principe général « Si des points sont versés, la durée est validée »

Dans le système universel fonctionnant par points, des durées continueraient donc à être requises pour le dispositif carrières longues et pour le calcul des minima de pension. On parle désormais en nombre de mois et non plus en trimestres, ainsi une carrière complète serait de « 516 mois » soit 43 ans, le PJJ précisant que ces durées sont amenées à évoluer en fonction de l'évolution de l'espérance de vie. Pour le dispositif carrières longues, le départ resterait possible dès 60 ans, mais avec décote liée à l'âge, tant qu'on n'a pas atteint l'âge minimal de suppression de celle-ci (62 ans dans le cas d'un assuré carrière longue) et surcote seulement si poursuite d'activité au-delà de l'âge ordinaire d'annulation de la décote (64 ans).

Ce qui, avec la décote et les 2 ans de décalage, introduits par l'âge-pivot, est une transposition de ce qui se fait aujourd'hui pour les carrières longues : départ possible dès 60 ans si tous les trimestres requis, mais surcote seulement au-delà de 62ans.

- Pensions de réversion : elle serait désormais de 70% des points acquis par le couple et non plus 50% des droits du conjoint survivant. Par ailleurs, pour bénéficier de la réversion, une condition d'âge de 55 ans serait introduite (actuellement il n'y a pas de condition d'âge pour les fonctionnaires). Cet âge a été abaissé par rapport à celui qui figurait dans le rapport Delevoye, il n'en reste pas moins un recul pour les fonctionnaires. Le gouvernement parle d'une réflexion en cours sur le veuvage précoce, mais sans pistes pour le moment (une mission de l'IGAS est lancée sur la question). Les dispositions relatives aux divorcé-es feront l'objet d'une ordonnance, suite à un rapport (B Fragonard – AM. Régnier)

Cas particulier des militaires ou morts pour la nation : pas de condition d'âge

- Sur la gouvernance, seraient créées deux structures : une caisse nationale de retraite universelle et un comité d'expertise indépendant des retraites.  
Au sein de la caisse siègeraient les organisations ayant une représentativité public/privé d'au moins 5%. La FSU et Solidaires en seraient donc exclues.

La représentativité patronale se ferait dans les conditions prévues par le code du travail, il y aurait donc des représentants des organisations patronales, des représentants des exploitants agricoles. Par ailleurs, des employeurs publics siègeraient en tant que tels.

Il est également créé un comité d'experts indépendant, dont la composition ne donne aucune place aux organisations. Ce ne serait donc pas la transposition du COR (conseil d'orientation des retraites) dans lequel la FSU avait une place.

## **2. Sur la lettre d'E. Philippe**

- L'âge pivot serait retiré en tant que réforme paramétrique, c'est-à-dire tant que le système universel n'est pas entré en vigueur, mais il est bien maintenu dans le système par points voir ci-dessus.
- La réaffirmation de la nécessité d'un équilibre financier couplée à refus « d'augmenter le coût du travail » signifie un refus de jouer sur les taux et assiettes de cotisations. Cela signifie donc en creux que seules de nouvelles dégradations seraient possibles, les partenaires sociaux étant chargés d'en discuter les modalités : on ne pourrait jouer que sur les âges, les durées, ou sur la diminution du montant des pensions, ce n'est pas acceptable pour la FSU !

## **3. A l'EN suite à la réunion du 13 janvier**

- La FSU a redit sa volonté de déconnecter réforme des retraites et revalorisation. Rien ne peut « compenser » une réforme qui nous fait passer d'un système créateur de droits à un système incertain.

- L'avant-projet de loi retraites contient dans son article 1 le principe de « *mécanismes garantissant aux personnels concernés (enseignants et assimilés) une revalorisation de leur rémunération leur assurant le versement d'une retraite d'un montant équivalent à celle perçue par les fonctionnaires appartenant à des corps comparables de la fonction publique de l'Etat* ». On voit bien que cette rédaction permet simplement d'afficher un principe sans garantie véritable sur son application. Surtout, cela revient à créer une spécificité pour les enseignant-es et donc à oublier les autres personnels de l'Education Nationale et de la Fonction publique. La FSU réaffirme que le processus de revalorisation doit concerner l'ensemble de la Fonction publique.
- Sur le cadrage budgétaire, JM Blanquer s'est engagé sur le chiffre de 500 millions d'euros pour 2021 dans le cadre d'un processus cumulatif dont il n'a pas précisé la hauteur (les fameux «10 milliards» ne sont plus évoqués, renvoyant les arbitrages budgétaires à une future loi de programmation). C'est la première fois qu'il y a un engagement budgétaire ferme, mais il ne se traduirait par des mesures concrètes que dans un an, en janvier 2021, et les mesures ne concerneraient pas tous les personnels : les non enseignant-es et assimilé-e-s (CPE, PSY EN), ne sont pas concernés. La question des personnels concernés par la revalorisation et de ses modalités reste floue : seulement les plus jeunes ? Seulement celles et ceux qui acceptent des missions supplémentaires ?

#### **4. A la Fonction Publique : transition vers le nouveau régime, catégories actives supprimées, pénibilité, retraite progressive**

**Transition** : concerne les générations nées de 1975 à 2004.

Deux hypothèses :

- Rapport Delevoye : transformation en points de la pension en 2025. Cette hypothèse ne serait plus envisagée.
- Hypothèse principale aujourd'hui : calcul d'une pension ancien système / calcul d'une pension dans le nouveau système
- Pour l'ancien système, l'hypothèse qui aurait aujourd'hui la faveur du gouvernement serait la prise en compte de **l'indice de fin de carrière individuel** et non plus l'indice de fin 2024.

**Exemple** : un fonctionnaire qui a commencé en 2005 et part en 2045, sa pension sera calculée sur la base de  $20/43^{\circ}$  (20 ans passés dans l'ancien système) x 75% x l'indice détenu en 2045. A partir de 2025 il cotise en points. En 2025, on ne lui donne aucun montant en euros puisque par définition, on ne sait pas à quel échelon il ou elle va terminer sa carrière.

Cela peut être un peu plus avantageux que la proposition du rapport Delevoye mais attention en cas de perte durable de pouvoir d'achat du point d'indice, cela conduit à une dévalorisation de ce montant (c'était déjà la problématique dans le régime actuel, mais cette problématique valait pour tout le monde).

**Pour le régime général**, on proratiserait les 25 meilleures années.

Calcul de la retraite sur cette base et application d'un prorata temporis en fonction du temps passé avant la réforme.

**Pour les régimes par points** (IRCANTEC, ARCCO-AGIRC, RSI...) calcul de la retraite dans le régime existant au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Indexation de ce montant a priori sur l'inflation (remarque : c'est un aspect très défavorable) jusqu'à la liquidation.

- Les droits familiaux compteraient selon l'ancien système et selon le nouveau selon le temps passé dans

chacun des 2, sauf pour certains qui pourraient être comptabilisés dans les deux systèmes. Exemple du ou de la fonctionnaire donné plus haut : si 3 enfants au moment de la liquidation de pension en 2045, la majoration de pension de 10% est proratisée à 20/43°. En revanche, s'ils sont nés avant 2025, ils rapportent de la majoration de durée d'assurance ou des bonifications dans le cadre des règles actuelles (toujours avec le même exemple, si enfant né avant 2004, il rapporte 4 trimestres et porte à 21/43° le prorata temporis pris en compte), mais aussi 5% au titre de la 2° partie de la carrière (les 5% par enfants, dans ce cas, ne seraient pas proratisés).

- Conservation des droits familiaux et autres bonifications (dont majoration d'assurance pour enfants) : ce sera décidé par ordonnance.

Le malus et le bonus seraient mensuels 0,42% (la décote devient mensuelle) et appliqués à l'ensemble de la pension, y compris si la pension contient une partie ancien / une partie nouveau système, c'est le total des deux qui subit un malus ou un bonus en fonction de l'âge d'équilibre.

La durée d'assurance (utilisée pour calculer carrières longues, minimum de pension, et pour proratiser les pensions ancien / nouveau système) serait elle aussi augmentée en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie.

Pour les catégories actives (art.38), l'âge du taux plein serait l'âge moyen du départ à la retraite pour la catégorie concernée.

- **Sur les mesures immédiates pour les départs avant 2037, on a suivi le pseudo report de l'âge pivot. Les hypothèses sur lesquelles travaillaient le gouvernement étaient de retenir la modalité la plus défavorable entre décote assurance et décote âge (ou malus taux plein)**
- **C'est de toute façon la conférence de financement qui fera des propositions permettant de combler le déficit annoncé**

**L'objectif poursuivi est de retarder le moment de la liquidation de pension.**

- **Sur les catégories actives**, confirmation de leur suppression.
- Pour les policiers, douaniers, agents pénitentiaires, un dispositif similaire à la catégorie active est maintenu : équivalent en points de la bonification du 5° par une surcotation employeur, départ possible à 52 ans ou 57 ans.  
Hormis les policiers, la mesure est conditionnée à l'exercice effectif de fonctions dangereuses (faire 27 ans dans des fonctions effectivement identifiées comme dangereuses).
- Prise en compte de la pénibilité : selon les critères du privé, possibilité, au mieux, de partir 2 ans avant. Mêmes conditions que dans le privé, c'est-à-dire restrictives.