SNUipp FSU
DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE

FÉVRIER 2020

RETRAITES
Un projet à retirer !

© SNUipp-FSU

Toujours mobilisé-es

Grèves, manifestations, blocages, occupations d'espaces publics, retraites aux flambeaux, happenings chorégraphiés permettent à de nombreux citoyens de participer, sous des formes variées, aux mobilisations unitaires pour le retrait du projet de réforme des retraites et de s'inscrire dans la durée. Cette multitude d'actions ponctuées de temps forts puissants, avec le soutien majoritaire de l'opinion, ont contraint le gouvernement à quelques concessions notamment sur le recul des générations concernées et la prise en compte des spécificités de certaines professions. Mais l'essentiel de la réforme reste. Le montant des retraites dans le public et le privé baisserait mécaniquement, tout en creusant les inégalités de pension entre les femmes et les hommes. Les projets de loi présentés en conseil des ministres le 24 janvier, n'ont d'autres objectifs que d'imposer à toutes et à tous de reporter l'âge effectif de départ à la retraite et de privilégier à terme la capitalisation plutôt que la solidarité intergénérationnelle.

Le SNUipp-FSU, de toutes les mobilisations depuis le 5 décembre, s'y oppose et défend un autre choix de société en revendiquant une véritable amélioration du système actuel.

ÂGE PIVOT OU D'ÉQUILIBRE ?

Deux termes pour un seul mécanisme, un âge fixé au-delà de l'ouverture des droits, pour contraindre l'ensemble des salarié-es à travailler plus longtemps afin de ne pas subir de malus. L'âge pivot serait une mesure transitoire appliquée entre 2022 et 2027 tandis que l'âge d'équilibre persisterait quoi qu'il en soit.

Il s'agit surtout de repousser l'âge effectif de départ à la retraite et donc de restreindre le temps passé à la retraite.

Cet âge augmenterait ensuite au fur et à mesure, en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie. Le rapport Delevoye prévoit qu'il serait de 65,4 ans pour les générations 1980 et de 66,25 pour les générations 1990.

Suspension ou manipulation ?

L'annonce du Premier ministre de suspendre provisoirement l'âge pivot ne concerne que les générations 1960 à 1964. Il pourrait être réintroduit si la conférence de financement ne trouve pas une autre solution pour que le système de retraite soit à l'équilibre en 2027. Ainsi le gouvernement table sur 12 milliards d'économies à réaliser avant cette date !

Sédentaire		**Actif** (ex instit)		
Âge d'équilibre à **64 ans en 2027**		Âge d'équilibre à **60 ans** *hypothèse basée sur âge moyen de départ des PE*		
Départ à 62 ans 10 % de malus	**Départ à 63 ans** 5 % de malus	**Départ à 57 ans** 15 % de malus	**Départ à 58 ans** 10 % de malus	**Départ à 59 ans** 5 % de malus
Départ à 65 ans 5 % de bonus		**Départ au delà de 60 ans** Pas de bonus		

La liberté de choisir sa date de départ à la retraite ?

Le gouvernement vante la liberté de choisir la date de son départ, mais en réalité, il faudra choisir entre un départ dès 62 ans avec une pension plus faible ou un départ plus tardif avec une pension légèrement améliorée.
Les salarié-es les plus fragiles n'auront d'autres choix, s'ils sont encore en emploi, que de poursuivre leur activité professionnelle pour espérer améliorer un niveau de pension réduit du fait des aléas de la vie (maladie, chômage, temps partiel, faibles salaires).

Inégalités devant l'espérance de vie

Les inégalités existent entre les catégories socio-professionnelles. Les cadres et les professions intellectuelles supérieures ont l'espérance de vie la plus longue. 86,7 pour les femmes et 82,2 pour les hommes, loin devant les ouvriers. Selon l'INSEE, 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.

Faible taux d'emploi des seniors

Dans le privé, nombre de salarié-es ne sont pas en activité au moment de partir à la retraite. Selon le conseil d'orientation des retraites (COR), le taux d'emploi était de 49,8% pour les 55-64 ans et plus précisément de 28,1% pour les 60-64 ans. (*données 2016*)

Espérance de vie chez les cadres

♂ 82,2 ans

♀ 86,7 ans

Taux d'emploi

49,8% chez les 55-64 ans

28,1% chez les 60-64 ans

Qui et quand ?

C'est quoi une pension mixte ?

Les générations 1975 à 2003 auront une pension mixte, cela signifie qu'une partie de leur pension relèvera du système actuel jusqu'au 1er janvier 2025 (en fonction du nombre de trimestres validés et de l'échelon détenu depuis au moins 6 mois, sans décote) et que les cotisations versées à partir de 2025 seront transformées en points dans le nouveau système.
La loi prévoit la conservation des droits acquis dans le système actuel. Les droits pour enfants (bonification de trimestres et majoration de pension de 10% pour 3 enfants) seront proratisés en fonction du nombre de trimestres validés jusqu'en 2025. Une majoration de 5% par enfant s'appliquera sur les points acquis à partir de cette date.
Le malus, en cas de départ avant l'âge d'équilibre, s'appliquera sur l'ensemble de la pension.

Qu'est-ce qu'une carrière complète dans le système de retraite à points ?

Dans le système à points, il n'est plus du tout fait référence à des annuités pour calculer le montant de la pension, ni déterminer la décote éventuelle en cas de carrière incomplète.
Cependant la notion de carrière complète, et donc de durée d'assurance, restera une condition pour bénéficier, à partir de la génération 1975 :

- Du minimum de pension ou du départ anticipé suite à une carrière longue.
- D'un bonus pour un départ après l'âge d'équilibre

La durée d'assurance pour une carrière complète sera fixée à 43 ans pour la génération 1975. Elle augmentera avec l'espérance de vie.

Pas de baisse de la valeur du point, « une règle d'or » ?

Dans un système à points, les cotisations retraite sont automatiquement transformées en points selon une valeur d'achat, fixée à 10 € en 2022. Le montant de la pension est calculé en fonction du nombre de points acquis tout au long de la carrière et par une valeur de service du point, elle, fixée à 0,55 € annuel pour un départ à l'âge d'équilibre. Il est inscrit dans la loi que la valeur de service du point ne pourra pas baisser.

En réalité, la valeur du point pourra baisser !
Cependant, si l'âge d'équilibre augmente, la valeur de service du point diminue. Par exemple si l'âge d'équilibre passe de 64 à 65 ans, la valeur du point pour un départ à 64 ans passerait de 0,55 à 0,522 €, conséquence du malus de 5%.
Par ailleurs en augmentant la valeur d'achat du point, pour le même salaire cotisé, moins de points seraient acquis d'où une baisse du montant de la pension.
Il serait ainsi facile de contourner "la règle d'or".

Valeur d'achat du point

10 € en 2022

Valeur de service du point

0,55 € annuel pour un départ à l'âge d'équilibre

Les femmes, grandes perdantes

Dans le système à points, la pension sera le reflet de l'ensemble des salaires perçus tout au long de la carrière. Inégalités salariales entre femmes et hommes, temps partiel, déroulement de carrière ralenti ou interrompu en lien avec la naissance et l'éducation des enfants. Les femmes ne pourront pas cotiser autant que les hommes et les écarts de pensions ne pourront que s'accroître.
De nombreuses femmes seront concernées par le minimum de pension à 85% du SMIC, un niveau proche du seuil de pauvreté. Minimum qui sera raboté en cas de carrière incomplète. L'augmentation des pensions passe d'abord par l'augmentation des salaires !

De nombreuses femmes seront concernées par le minimum de pension **à 85% du SMIC, soit au niveau du seuil de pauvreté.**

Quels seront les droits liés aux enfants ?

Dans le projet de réforme, les droits familiaux seront calculés selon la date de naissance des enfants :

- Ceux nés avant 2025 seront pris en compte dans le régime actuel en fonction de la durée de carrière effectuée au 31/12/2024 et donneront droit à une majoration de 5% sur les points acquis à partir de 2025.

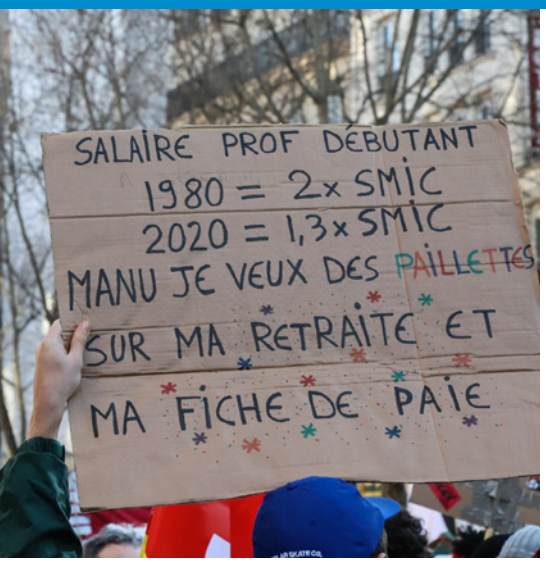
- Ceux nés après 2025 apporteront une majoration de pension de 5% par enfant attribuée à l'un ou l'autre parent, ou partagée (2,5% chacun-e). La décision, irréversible, devra être prise avant les 4 ans de l'enfant.

Le couple pourrait attribuer les droits au parent qui bénéficiera de la pension la plus élevée, le plus souvent le père. Ces droits de toute façon ne compenseront donc pas les écarts de pension qui existent aujourd'hui, bien au contraire.
Le projet acte aussi la fin de la validation gratuite des périodes de temps partiel ou de congé parental. Des points seraient attribués, mais sous condition de ressources, à hauteur de 60% du SMIC. Une modalité de calcul très défavorable notamment pour les mères qui en sont les principales bénéficiaires.

POUR TOUT COMPRENDRE SUR LES RETRAITES…

Face au flou entretenu à dessein par le gouvernement sur plusieurs éléments de sa réforme, le SNUipp-FSU explique, décrypte, compare et démontre les effets négatifs de la retraite à points. Un simulateur en ligne permet à chaque collègue du 1er degré d'établir une évaluation du montant de sa future pension (trimestres à faire et validés, taux de pension, âge d'équilibre, points, enfants, décote, surcote, malus, bonus…). Les paramètres de ce simulateur évolueront en fonction des annonces gouvernementales. À utiliser sans modération !

Une revalo : oui mais pas pour de faux !



© SNUipp-FSU

500 M€ pour les enseignant·es ? Un leurre de revalorisation… sous contreparties

Le SNUipp-FSU revendique une réelle revalorisation des rémunérations sans contrepartie pour enrayer le déclassement salarial de tous et toutes les enseignant·es. Cela passe par une augmentation significative des grilles de salaires, le dégel du point d'indice dans la Fonction publique et la fin des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Aucune garantie !

Sous pression des mobilisations enseignantes depuis le 5 décembre dernier et de l'opinion publique, le gouvernement a dû reconnaître que les enseignant-es seraient les grand-es perdant-es de la réforme. C'est pourquoi il a inscrit dans le projet de loi un engagement à garantir le niveau des pensions des enseignant-es, mais le Conseil d'État l'a jugé contraire à la Constitution.
Le ministère de l'Éducation nationale a proposé dans l'urgence un cycle de réunions avec les organisations syndicales avec le double objectif annoncé de rattraper le déclassement salarial et de compenser les pertes prévisibles sur les pensions.
Au regard des quatre premières réunions, on a du mal à voir comment le gouvernement compte atteindre son objectif.

10 milliards, un mirage ?

Les 10 milliards cumulés en 2037 sont remis en question. Seule mesure concrète à ce jour, un budget de 500 M d'euros pour 2021 que le ministre souhaite répartir entre une « prime d'attractivité du métier », l'amélioration d'accès à la hors classe, le paiement d'heures de formation continue sur les vacances, parfois obligatoires, et d'heures supplémentaires consacrées aux remplacements de courte durée dans le 2nd degré. Au final, seuls 200 millions d'euros seraient alloués à la mesure de « revalorisation », uniquement indemnitaire. Cette dernière serait dégressive et ne concernerait pas l'ensemble de la profession. Selon les projections, elle pourrait aller de 156 €/mois en début de carrière à … rien du tout dès le 6e échelon dans le premier scénario. S'il est indispensable de revaloriser l'entrée dans le métier, il est tout aussi légitime que la revalorisation concerne tous les enseignants. Aussi le choix du ministère d'une enveloppe multi-usages n'est pas acceptable.
Par ailleurs, l'amélioration de « l'attractivité" du métier passe aussi par celle des conditions de travail et d'exercice en donnant aux enseignant-es les moyens et le cadre pour bien faire leur métier sans aucune contrepartie supplémentaire.
Pour le SNUipp-FSU, les propositions ministérielles ne sont pas à la hauteur et ne permettent donc pas une réelle revalorisation de toutes et tous afin de compenser le déclassement salarial (- 21% par rapport aux pays de l'OCDE).
Il reste encore bien du chemin à faire. Le SNUipp-FSU, avec les syndicats de l'éducation de la FSU, mobilisera les personnels pour faire entendre haut et fort ses revendications et obliger le ministère à revoir sa copie.

UNE REVALORISATION POUR MODIFIER LE MÉTIER ?

Ces annonces sur la revalorisation ont été précédées de trois ateliers de travail au ministère revisitant les missions des personnels enseignants avec l'idée d'évoluer vers une « meilleure gestion des ressources humaines ». S'il est vrai qu'en la matière la marge de progrès est conséquente pour ce ministère-employeur, ses objectifs sont en contradiction avec ce qui fait la culture du métier. « Individualisation des carrières », « développement des postes à profil », « introduction de la direction d'école dans la chaîne hiérarchique », autant d'objectifs plus ou moins avoués qui viennent donner une couleur managériale bien éloignée des valeurs de l'école et surtout de ses besoins pour améliorer la réussite de tous les élèves. Développer les collectifs de travail ne peut consister à imposer des pratiques et des fonctionnements, comme peut le laisser à penser la recherche d'un « meilleur pilotage » cher à ce ministre…