

Sud éducation

le Journal des syndicats et de la fédération Sud éducation

numéro 93 janvier 2023



POUR NOS RETRAITES



rejoignez-nous

*Prenez contact avec votre syndicat local ou
avec la fédération sur notre site :*

www.sudeducation.org

Travailler plus longtemps pour vivre moins longtemps, en moins bonne santé

Le recul de l'âge de départ en retraite est particulièrement inquiétant dans l'Éducation nationale, où la médecine du travail est moribonde. Il manque 85% des effectifs de médecins de prévention. On comptait, pour plus d'un million de personnels, seulement 65 médecins en 2021 dont 42% sur au moins deux départements. Seules 24 académies disposent d'un médecin de prévention. En dehors de la visite médicale d'entrée dans le métier, sans demande répétée de leur part, les personnels ne voient aucun médecin du travail pendant toute leur carrière alors qu'ils doivent être visités tous les 5 ans, et chaque année en cas d'état de santé particulier (pathologie chronique, handicap, grossesse, etc.).

Le recul de l'âge de départ à la retraite augmente nécessairement le nombre de travailleurs et de travailleuses qui continuent d'exercer avec des difficultés de santé et cela a un effet négatif sur l'espérance de vie des personnels.

Le gouvernement Borne-Macron n'a aucun respect pour le travail effectué

par les salarié-es et par les personnels qui font vivre au quotidien le service public sur tout le territoire. Le recul de l'âge de départ à la retraite, c'est le vol de plusieurs années de nos vies. Après une carrière de privations, de salaires insuffisants et de mauvaises conditions de travail, le gouvernement exige que nous travaillions plus longtemps pour financer sa politique d'exonération fiscale et de cadeaux aux entreprises les plus polluantes : tou-tes ensemble, refusons le recul de l'âge de départ en retraite. ■

Fédération SUD éducation :
31 rue de la Grange aux Belles,
75010 Paris
Téléphone : 01 58 39 30 12
e-mail : fede@sudeducation.org

*Encart jeté en aléatoire
pour certains destinataires*

**Journal trimestriel réalisé par
la fédération SUD éducation**

**Maquette : Fabien Marcot
(bienagiteravantusage.com)**

Numéro de CPPAP

0423 S 06443

délivré le 04/04/18

jusqu'au 30/04/23

Prix > 1,5 €

Abonnement > 10 €

Directrice de la publication :

A. Champeau

Imprimerie :

Wagram, Bezons

Dépôt légal en cours





SOMMAIRE

POUR NOS RETRAITES

Dossier - Les retraites, elles sont à nous ! 6

Pourquoi cette réforme est-elle injuste et inutile ? 7

Non, notre système de retraites n'est pas en péril ! 8

Le financement n'est pas un problème 8

De l'argent, il y en a pour financer les retraites ! Partage du travail ! 9

Faire reculer le pouvoir, avancer nos revendications 9

Nous faire travailler plus longtemps pour sauver les retraites ? 10

Dossier - Le système de retraites actuel en France 14

Le régime de la fonction publique 15

Le régime général 15

Les régimes complémentaires obligatoires 15

Les régimes spéciaux 16

Les solidarités dans le système actuel 16

Les leviers utilisés au fil des réformes depuis 30 ans pour assurer l'équilibre du système 18

Une contre-réforme qui s'inscrit dans une longue série 20

2019 : la réforme de retraite à points mise en échec 21

Et pour moi, la réforme des retraites, ça change quoi ? 22

Nos revendications 24



LES RETRAITES, ELLES SONT À NOUS !

Le gouvernement a annoncé une nouvelle réforme des retraites. Pourtant, en 2019-2020, les personnels s'étaient très largement mobilisé·es contre le recul de l'âge légal de départ à la retraite. Leur forte mobilisation avait mis au jour les salaires insuffisants et les mauvaises conditions de travail. En janvier 2023, le gouvernement récidive et annonce une prochaine réforme des retraites dont la mesure principale sera le recul de l'âge de départ à la retraite à 64 ans avec 43 annuités. Pour SUD éducation, c'est NON. Le pouvoir s'entête pour plaire aux marchés financiers et à toutes les institutions mondiales, il faut continuer la mobilisation massive et unitaire pour imposer un autre choix de société.

Pourquoi cette réforme est-elle injuste et inutile ?

Le projet accroît les inégalités sociales.

Parce que l'écart de l'espérance de vie des 5% les plus pauvres et des 5% les plus riches est de 13 ans pour les hommes et de 8 ans pour les femmes avec une espérance de vie en bonne santé de 66 ans pour les femmes et 64,5 ans pour les hommes. A 64 ans, 29% des hommes et 15% des femmes les plus pauvres sont déjà mort-es. Contre 6% pour les hommes et 4% pour les femmes les plus riches. A 35 ans l'écart d'espérance de vie entre un-e ouvrier-e et un-e cadre est de 6,4 ans chez les hommes et de 3,2 ans pour les femmes. Dès la première année de retraite, une incapacité apparaît pour 21% des agriculteur-ices, 20% des ouvrier-es, 15% des employé-es, 12% des cadres. Si l'on partage les retrait-es par une médiane : la moitié la plus modeste présente 30% de risque d'avoir moins de 10 ans de retraite et 15% de ne pas en avoir du tout. Contre respectivement 15% et pratiquement 0% pour l'autre moitié. Repousser l'âge de départ à 64 ans nous ferait partir en plus mauvaise santé et avoir une espérance de vie en retraite certainement plus courte. C'est nous imposer nos pires années de travail et nous voler nos meilleures années de retraite.

La fermeture des régimes « spéciaux »

Mesure qui concerne la RATP, les Industries Électriques et Gazières, les clercs et employés des notaires, le personnel de la Banque de France et les membres du CESE. Avec la fameuse « clause du grand-père » : seul-es les nouveaux / nouvelles embauché-es sont concerné-es (comme cela a été fait en 2008 à la SNCF). On note que les professions libérales et avocat-es ne sont pas concernées par cette fermeture.

Depuis des années, les libéraux martèlent que le régime des fonctionnaires d'Etat est un régime spécial. On peut donc s'attendre à une autre attaque dans quelques années. Sauf si la contre-offensive sociale que nous construisons sort victorieuse de la lutte engagée.

Cela déplacerait des dépenses sociales

Parce qu'à l'heure actuelle, nombre de personnes ne sont plus en activité au moment de l'âge de la retraite. L'âge moyen de l'arrêt du travail est à peine

supérieur à 60 ans. Allonger l'âge de départ c'est donc prolonger des situations de précarité (RSA, chômage, maladie...) et accentuer le déficit de l'assurance maladie (la majorité des arrêts longue durée sont en fin de carrière). Cela génère aussi des coûts (versement d'allocation chômage, RSA), tout en réduisant les recettes de cotisations sociales.

Le report à 64 ans coûterait entre 5 et 7 milliards d'euros aux autres caisses de la Protection Sociale par l'augmentation des pensions d'invalidité, des allocations chômage, des indemnités journalières, des minimas sociaux, (RSA, AAH, ASS...)

Habillages et fausses améliorations

Comme toutes les contre-réformes, celle-ci est parée de « justice-équilibre-progrès »...

Pénibilité. E. Macron a supprimé 4 des 10 facteurs de pénibilité : port de charges lourdes, postures pénibles, vibrations et risques chimiques. Dans le dossier de presse du 10 janvier, E. Borne parle de recenser les facteurs de risques ergonomiques qui causent les 9 maladies professionnelles sur 10. Là réapparaissent : les postures pénibles, le port de charges lourdes et les vibrations mécaniques. A noter que les risques chimiques se sont « évaporés ». Le « progrès social » du gouvernement, c'est d'abord de nous faire les poches et après de nous restituer une partie de ce qui a été volé. SUD éducation et Solidaires luttent pour une réduction de la pénibilité tout au long de la vie professionnelles. En améliorant, entre autres, les conditions de travail.

Les carrières longues. Soi-disant mieux prises en compte, elles verront l'âge de départ reporté le plus souvent de 60 à 62 ans.

La retraite à 1200€ bruts, 85% du SMIC. Parce que l'annonce d'une pension minimale de 1200€ ne concernerait que les carrières complètes, excluant les personnes, principalement des femmes, ayant eu des bas salaires et interruptions de carrière. Derrière cette mesure phare, se cache bien des artifices de communications. Déjà dans la loi en 2003, il était question de 1000€, puis 1100€ promis par

Macron en 2017 et maintenant 1200€. Cette mesure ne concerne qu'un quart des travailleurs-euses les plus modestes, c'est à dire 1,8 million de retraité-es sur les 5,7 millions de retraité-es qui ont une pension inférieure à 1100€. En effet, pour y avoir droit, il faut avoir le nombre d'annuités et avoir travaillé au SMIC toute sa carrière. Or aujourd'hui les retraité-es les plus pauvres, sont celles et ceux qui ont eu des carrières « hachées ». Les 48% de femmes qui ont une retraite égale ou inférieure à 1000€ bruts (12% pour les hommes) ne sont pas concernées.

Parce qu'elle augmente les inégalités entre les hommes et les femmes

sachant que le taux de pauvreté des femmes retraitées est supérieur à celui des hommes : 10,4% contre 8,5% et cet écart a tendance à se creuser depuis 2012.

Parce que de l'argent, il y en a.

Il suffit de récupérer les 75 milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales, cadeau aux patrons sur le dos du système social alors que les cotisations sociales constituent le salaire socialisé des travailleuses et travailleurs. ■

Non, notre système de retraites n'est pas en péril !

Emmanuel Macron, le gouvernement et les partisans du recul de l'âge de départ prétendent sauver le système de retraite soi-disant en péril à cause d'un déficit croissant des comptes. Ils reconnaissent un léger excédent en 2021 (0,9 milliard) et en 2022 (3,2 milliards) mais annoncent un déficit (10,7 milliards ou 12 milliards) en 2027... sans préciser qu'il en est le responsable !

La baisse des recettes (0,3 point de PIB) est en effet provoquée par l'austérité salariale et les exonérations de cotisations, les dépenses et donc le versement des pensions de retraites étant quasiment stables (+ 0,1 point de PIB). Ils ne disent pas qu'à partir de 2030, le système serait à l'équilibre (entre + 1,5% du PIB avec la meilleure croissance économique et -1,8 % dans la plus mauvaise). Ils ne citent pas la bagatelle de 206 milliards (8,3 % du PIB) dans l'ensemble des réserves des systèmes de retraite par répartition, qui permettent d'amortir les à-coups !

Plus sérieux, le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) s'appuie sur une donnée économique plus pertinente (et seule valable à ses yeux) : la part des

dépenses de retraite dans les richesses disponibles, c'est-à-dire dans le PIB, qui est « un indicateur déterminant pour évaluer la soutenabilité financière du système de retraite ». Son rapport de septembre 2022 pronostique, après le pic à 14,7% en 2020 :

- jusqu'en 2027, une part stable de 13,8%,

- jusqu'en 2032, une légère augmentation, sous l'effet de la forte contraction du PIB (ralentissement économique lié à la remontée du taux de chômage passant de 5 à 7%),

- puis une nouvelle baisse dans tous les scénarios économiques (sauf une stabilisation dans le plus mauvais)

- pour arriver en 2070 à une baisse dans 3 scénarios (jusqu'à 12,1% du PIB) et, dans le plus mauvais, une stabilité à 14,7% du PIB.

Tous ces pronostics dans 50 ans sont supposés justes alors que les rapports se succèdent et se contredisent plus ou moins d'une année sur l'autre. Très souvent, de telles « expertises » servent à cacher les choix politiques et idéologiques.

Finalement, la part dans le PIB des dépenses de retraite reste plutôt stable alors que le nombre de retraité-es augmente de 1,7% en moyenne chaque année : chaque retraité-e a une part de PIB de plus en plus faible à cause des « réformes » déjà prises. Cela se traduit, selon le COR, par une baisse de la pension moyenne relative au revenu d'activité moyen qui passerait de 50,3% en 2021, entre 32,6% et 39,4% en 2070. La pension nette moyenne progresserait trois fois moins que le revenu net d'activité moyen (entre 0,2% et 0,5% par an contre 0,7% à 1,4%). S'il y a un problème c'est plutôt dans le montant des pensions toujours plus faibles ! ■

Le financement n'est pas un problème

Pour assurer le financement du système des retraites il est possible d'augmenter les recettes. Les entreprises du CAC 40 ne cessent de verser des flots de dividendes aux actionnaires : il est temps de partager les richesses.

Il faut augmenter le niveau des salaires ainsi que la part des salaires dans le partage de la valeur ajoutée. Il faut augmenter les cotisations sociales qui sont du salaire socialisé (soit la part du salaire versée directement par l'employeur aux caisses de sécurité sociale pour financer la protection sociale) !

Le salaire socialisé est une partie du salaire qui n'est pas versée directement au salarié, mais prélevée sur son salaire brut sous forme de cotisations

sociales, et redistribuée à lui ou d'autres travailleurs sous formes de prestations (assurance chômage, sécurité sociale, pensions de retraites).

Or plusieurs tendances destructrices sont à l'œuvre depuis un certain temps :

- privilégier le versement de primes annuelles désocialisées et défiscalisées,

- développer les mécanismes de participation ou d'intéressement exonérés de cotisations sociales.

Supprimons les exonérations de cotisations sociales. Des exonérations (75Mds€ en 2019), ce sont des cotisations sociales qui ne rentrent pas dans les caisses sociales (chômage, sécu, retraite). Pour les caisses de retraites, c'est 17 Mds€ en moins pour 2022.

Ainsi, le financement de la CNAV (caisse nationale d'assurance vieillesse) par les cotisations sociales ne cesse de baisser : 83% en 2003, 75% en 2013 et seulement 64,5% en 2019.

Augmentons les cotisations patronales (ainsi 0,8% de hausse rapporterait 12 milliards d'euros en 2027).

Mettons en place une cotisation sociale sur les dividendes.

Réalisons l'égalité salariale Femmes/Hommes. Elle passe par une augmentation conséquente des salaires des femmes dans des métiers à valeur égale ce qui améliorerait les rentrées de cotisations sociales. La CNAV a calculé en 2010 que cela augmenterait son budget de 14 Mds €, soit 14% de son

budget ! Il faut aussi mettre en place une surcotisation sociale patronale équivalente à celle d'un taux plein pour le temps partiel (le plus souvent supporté par les femmes et résultant du manque d'équipements de petite enfance).

Intégrons les régimes complémentaires de retraite dans le régime de base, cela contribuerait aussi à un

financement sain et équilibré du système de retraite.

Non au hold up sur le FRR : on assiste à un véritable détournement des réserves du Fonds de Réserve des Retraites créé en 1999 pour combler ponctuellement un déficit. Depuis janvier 2011 le FRR verse 2,1 milliards chaque année à la Caisse d'Amortisse-

ment de la dette sociale (Cades) (déficits de toutes les branches) jusqu'en 2024 puis versera à compter de 2025 jusqu'à 2033, 1,45 milliard par an. Le FRR c'est actuellement 37 milliards (2021) ! ■

De l'argent, il y en a pour financer les retraites ! Partage du travail !

Partageons le travail sur la base de 32^h sans perte de salaire, ni flexibilité. Le taux d'emploi des 60-64 ans est de 33% selon le COR, le report de l'âge n'est donc pas une solution de financement pour améliorer les rentrées de cotisations sociales mais allonge le temps passé en inactivité. Reculer l'âge de départ à 64 ans générerait près de 5 milliards d'euros de dépenses supplémentaires, et cela occasionne un surcoût (pensions d'invalidité, indemnités chômage, indem-

nités journalières de la Sécu, ou minimas sociaux, rente accidents de travail...).

Menons une politique de l'emploi déterminée : des embauches dans les services publics (éducation, santé, social, perte d'autonomie, petite enfance...) et secteurs écologiques pour la bifurcation écologique.

Agissons pour la retraite à 60 ans sans décote (et 5 ans de départ anticipé sur cet âge légal pour pénibilité). La retraite à 60 ans permet de donner place

aux jeunes : 9 fois sur 10 l'embauche d'un jeune correspond à un départ à la retraite. De plus, symétriquement, elle permet d'éliminer la période d'inactivité des seniors (puisque près de 66 à 70% d'entre eux sont inactifs entre 60 et 64 ans). Et la durée moyenne de trimestres validés aujourd'hui est de 37,5 ans pour le taux plein, ce qui correspond à la retraite à 60 ans. ■

Faire reculer le pouvoir, avancer nos revendications

Les choix de Macron sont ceux du patronat : toujours plus pour le capital, toujours moins pour le travail. En matière de retraite comme de salaires c'est d'une autre répartition des richesses produites par le travail dont nous avons besoin. C'est par la mobilisation, en grève et dans la rue, par le blocage de l'économie si nécessaire que nous l'obtiendrons.

Avec l'ensemble des forces sociales, des travailleurs et travailleuses, des privé-es d'emploi, des retraité-es, des étudiant-es et de leurs organisations, l'Union syndicale Solidaires veut faire barrage à cette nouvelle tentative de régression sociale. Face au gouverne-

ment au service du capital, seule une action collective forte nous permettra de reprendre en main notre avenir !

Faire reculer le pouvoir ouvrira d'autres perspectives revendicatives et pas seulement sur les retraites mais également sur les salaires. Pour une augmentation générale des salaires et des minimas sociaux : 400€ pour toutes et tous, toutes et tous pour 400€.

Pour notre union interprofessionnelle, Solidaires, ce qui était possible en 1982 doit l'être aujourd'hui : retour aux 60 ans maximum à taux plein (75%) avec 37,5 années de cotisation, dans le privé comme le public. Annulation de

toutes les décotes, donc aussi la réforme Hollande Touraine.

- prise en compte de la pénibilité qui doit permettre des départs anticipés.
- des pensions alignées au minimum sur le SMIC.
- rattrapage des pensions pour les femmes.
- prise en compte des années d'étude. ■

En savoir plus

[1] <https://solidaires.org/sinformer-et-agir/brochures/argumentaires/non-notre-systeme-de-retraites-nest-pas-en-peril>

[2] <https://solidaires.org/sinformer-et-agir/brochures/argumentaires/retraites-le-financement-nest-pas-un-probleme>

Nous faire travailler plus longtemps pour sauver les retraites ?

Rideau de fumée, mensonges et souffrance au travail [1]

Tout d'abord, six non-retraité-es sur dix souhaitent partir à la retraite à 60 ans ou avant [2]. Étude qui confirme d'autres études/sondages précédents. Seule une petite minorité veut travailler plus longtemps parce qu'ils/elles trouvent dans le travail une réalisation de soi, de valorisation et d'expression personnelle. Pour l'essentiel ce sont des cadres, des professions intellectuelles de diplômés du supérieur. Pour les autres, aller au turbin est souvent source d'épuisement et de souffrance au travail.

Dès 55 ans les patrons nous évincent du travail.

L'âge moyen de cessation définitive d'emploi est nettement plus précoce que celui d'accès aux pensions de retraites, l'écart est proche de 2 ans. Il existe de nombreuses salarié-es qui ne se trouvent ni en emploi ni en retraite. En 2021, c'était le cas de 16,7% des 62 ans. Dont 3% étaient au chômage, et 13,7% en inactivité et dépendant du RSA ou du revenu du/de la conjoint-e. Plus globalement seuls 60% des salarié-es passent directement de l'emploi à la retraite. Ce qui veut dire que 40% ont passé au moins un an de ce « ni ni » [3] (7% au chômage, 3% en arrêt maladie, 30% allers-retours chômage /emploi). En 2019, à 61 ans, 28% des ouvriers étaient en emploi, 35% dans le « ni ni ». Faire reculer l'âge de départ à la retraite, c'est augmenter la paupérisation avec la perspective de toucher une retraite puisqu'ils/elles auront moins cotisé. Les durées d'indemnisation pour les chômeurs ont été considérablement réduites (de 60 mois à 36 mois maximum). Ce qui fait qu'on n'est pas certain d'être indemnisé jusqu'à la retraite. Si le taux d'emploi des 55-64 ans est passé de 34% en 2002 à 56% en 2021, il reste inférieur à la moyenne européenne : 60,5%. Pour les plus de 60 ans, le taux d'emploi est de 35,5% en France contre 46,4% dans l'Union Européenne. Là encore ce sont les moins qualifiés qui payent le prix cher : 25% des sans diplôme de 60-64 ans sont en situation d'emploi, alors que

53% des diplômé-es de l'enseignement supérieur le sont. Les moins qualifié-es qui ont commencé plus tôt à travailler et à cotiser plus vite que les autres auront une fin de carrière aléatoire et précaire. Le calcul sur les 25 meilleures années, au lieu des 10 meilleures, ne peut qu'amplifier la baisse des leurs futures pensions. La CNAV [4] parlait dès 2008 d'une « chasse aux seniors ». Les entreprises cherchent à se débarrasser des « seniors » pour de multiples raisons : salaires plus élevés, pas assez productifs, mémoire de la vie de l'entreprise et savoir-faire susceptibles de contrer le management. L'âgisme fonctionne sur les lieux de travail : « le poids des représentations négatives liées à l'âge : l'espérance de vie augmente, mais les stéréotypes demeurent. L'âge constitue, avec le sexe, le premier motif déclaré des expériences de discriminations liées au travail, loin devant l'origine ethnique ». [5]

Combien de temps pouvons-nous encore tenir physiquement ?

40% des Français-es ne savaient pas tenir jusqu'à 60 ans, contre moins 20% chez les Suédois-es et les Allemand-es. La pénibilité physique du travail ne doit pas être niée. Un million de salarié-es doivent répéter le même geste à une cadence élevée de plus de 20 heures par semaine. Près de 2 millions de travailleurs portent des charges lourdes plus de 10 heures par semaine. Les troubles musculosquelettiques (TMS) ont occasionné la perte de 10,8 millions de journées de travail en 2018. C'est une machine à créer des départs précoces et touchent en priorité les ouvriers/ouvrières. Rappelons qu'en 2017, Macron, qui n'aime pas le mot « pénibilité », a supprimé 4 critères sur 10 : vibrations mécaniques, expositions aux agents chimiques dangereux, manutentions de charges lourdes, postures pénibles.

Trop souvent le boulot n'a plus de sens

Usure psychique, perte de sens, travail qui heurte leurs valeurs, manque d'autonomie, plainte de ne pas pouvoir

faire un travail de qualité. Ce profond mal-être est lié à « l'intensification du travail » qui, sous la pression des managers, contraint les salarié-es à travailler toujours plus vite, dans des tâches toujours plus standardisées et un travail toujours plus contrôlé. Ce mouvement général observable depuis 30 ans, dans le privé comme le public, est sans doute responsable des « burn-out » observés et pénalise les salarié-es. Les plus âgé-es sont aussi les plus en difficulté. Avec l'âge et l'expérience, on est davantage dans des stratégies d'anticipation, de vérification. S'ils doivent travailler dans la précipitation, les salariées âgées ne s'y retrouvent plus, leur travail perd son sens.

La perte de sens du travail agit négativement sur la santé : les travailleurs-euses sont plus souvent en arrêt maladie et plus longtemps. La lassitude pousse 42% [6] des salariés à prendre leur retraite.

L'accès à la formation décroît avec l'âge

Entre 55 et 59 ans, un-e salarié-e a 2 fois moins de chance de suivre une formation qu'un-e collègue de 40-44 ans. 37% des ouvriers évoquent l'absence ou le refus de l'employeur comme raison principale les ayant empêchés de suivre une formation (contre 28% chez les 30-44 ans). Pourtant, un accès à une formation permettrait aux ouvriers de basculer vers des métiers moins pénibles.

Les salarié-es n'ont pas confiance dans l'avenir

Le contexte économique reste déterminant pour l'emploi des seniors. « Le plein emploi ou une baisse significative du chômage est un préalable nécessaire à une bonne performance en matière d'emploi des seniors. » [7] En particulier les régions ou des pans entiers de l'industrie ont disparu laissant des seniors dans l'impossibilité de retrouver un emploi.

Par ailleurs, le couperet de la énième contre-réforme des retraites à venir pousse les salarié-es à partir le plus vite possible. Ce n'est pas le moindre des paradoxes de cette nouvelle contre-réforme

Macron-Borne. Cette contre-réforme, si elle aboutit, condamnera les futur-es pensionné-es à de plus faibles pensions.

Sans doute parce que les arguments avancés sont des écrans de fumée et que les enjeux réels sont de tenir des engagements pris envers la politique libérale de l'Union Européenne : baisse des impôts, réductions des prestations sociales... ■

[1] Nous reprenons des éléments parus dans le mensuel Alternatives Economiques (novembre 2020) « Retraites : pourquoi les français ne peuvent plus travailler plus longtemps »

[2] *Les Retraités et les retraites*, panorama de la Drees social, édition 2022.

[3] Ni emploi ni retraite

[4] Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

[5] *Les seniors, l'emploi et la retraite*, E. Prouet et J. Rousselon, France Stratégie octobre 2018.

[6] « Retraites : le recul de l'âge minimal a peu d'effet sur les motivations de départ ». Etudes et résultats n° 902, Drees, janvier 2015.

[7] « Etude comparative sur les pays européens ayant un taux d'emploi des seniors élevé » rapport du COR OFCE 2007



Scd

éducation





POUR NOS RETRAITES



LE SYSTÈME DE RETRAITES ACTUEL EN FRANCE

Le système français des retraites est basé sur des régimes de base obligatoires et des régimes complémentaires, obligatoires ou facultatifs.

Ce sont des systèmes par répartition. Les cotisations des actives et actifs paient annuellement les pensions des re-traité-e-s, la question de l'emploi est donc déterminante pour l'avenir du système de retraites. Plus il y a de salaires sur lesquels sont prélevées les cotisations salariales et patronales, et plus les salaires sont élevés, plus il y a de recettes pour financer les retraites.

Ces régimes sont à prestation définie. Cela signifie que les règles de calcul du montant de la pension sont déterminées en amont du départ à la retraite. Le calcul de la pension relève de la loi. Le gouvernement doit trouver les ressources nécessaires au financement des retraites.

Le régime de la fonction publique

(fonctionnaires uniquement)

Actuellement, le taux plein de remplacement est de 75%, calculé sur le dernier traitement indiciaire brut détenu depuis au moins 6 mois (traitement de référence, si moins de 6 mois, on prend l'indice précédent). Le calcul ne tient compte ni des primes ni des indemnités. Pour le-la fonctionnaire qui travaille à temps partiel, le calcul s'effectue sur la base du traitement qu'il-elle percevrait s'il-elle travaillait à temps plein.

La pension de retraite brute est calculée de la manière suivante : traitement de référence brut \times taux de liqui-

dation \times coefficient de minoration ou de majoration.

Exemple pour une certifiée née en 1978, qui progresse à l'ancienneté (comme 70% des collègues avec le PPCR aujourd'hui), ayant commencé à travailler à 23 ans et qui compte prendre sa retraite à 62 ans, avec 3 années travaillées à mi-temps :

- traitement indiciaire brut = celui de son dernier échelon, en théorie le 3^{ème} échelon de la hors-classe, donc indice 798, soit 3739 € brut
- nombre d'années prise en compte

pour la liquidation : 36 à temps plein + 3 années à mi-temps = 36 + 1,5 = 37,5

- taux de liquidation = 37,5 / 43 \times 75% (taux plein) = 0,654
- nombre d'années d'assurance = 62-23 = 39 années, donc il manque 4 années par rapport aux 43 années requises. Soit 16 trimestres manquants pour la décote = 16 \times 1,25 = 20% de décote
- minoration = 1 - 20% de décote = 80% = 0,8.
- pension = 3739 \times 0,654 \times 0,8 = 1956 € ■

Le régime général

(tou-te-s les autres, y compris contractuel-le-s de la Fonction publique, hors régimes spéciaux)

Le taux plein de remplacement est de 50% du salaire de référence, complété par des régimes complémentaires d'environ 25%, donc environ 75% au total. Le salaire de référence est calculé sur la moyenne des salaires des 25 meilleures années.

La pension de retraite est calculée de la manière suivante : salaire de référence \times pourcentage de liquidation \times coefficient de minoration ou de majoration

Exemple pour une contractuelle née en 1978, qui progresse à l'ancien-

neté (comme 70% des collègues avec le PPCR), ayant commencé à travailler à 23 ans et qui compte prendre sa retraite à 62 ans, avec 3 années travaillées à mi-temps.

- salaire de référence = moyenne des 25 meilleures années, soit 2769 € brut
- nombre d'années prise en compte pour la liquidation : 36 à temps plein + 3 années à mi-temps = 36 + 1,5 = 37,5
- pourcentage de liquidation = 37,5 / 43 \times 75% (taux plein) = 0,654
- nombre d'années d'assurance =

62 - 23 = 39 années, donc il manque 4 années par rapport aux 43 années requises. Soit 16 trimestres manquants pour la décote = 16 \times 1,25 = 20% de décote

- minoration = 1 - 20% de décote = 80% = 0,8
- pension = 2769 \times 0,654 \times 0,8 = 1449 € brut ■

Les régimes complémentaires obligatoires

Les régimes complémentaires obligatoires sont des régimes par point, donc sur le modèle de l'ex réforme Macron.

IRCANTEC (Institution de retraite complémentaire des agents non-titulaires de l'État et des collectivités publiques) : c'est le régime complémentaire obligatoire pour les contractuel-le-s de droit public et pour les contrats aidés recrutés par une personne morale de droit public, les apprenti-e-s, agent-e-s titulaires à temps non complet (moins de 28^h/semaine).

RAFP (Régime additionnel de la Fonction publique) : c'est un régime

complémentaire obligatoire par capitalisation créé en 2003. Il prend en compte les primes et indemnités : le SFT (Supplément familial de traitement), les heures supplémentaires, les avantages en nature, mais pas la NBI (Nouvelle bonification indiciaire) ou l'ISSR (Indemnité de sujétions spéciales de remplacement).

Les contractuel-le-s et les titulaires travaillant moins de 28^h par semaine qui sont affilié-e-s au régime général (et à l'Agirc-Arrco) n'en bénéficient pas.

L'assiette de la cotisation est plafonnée à 20% du traitement brut indiciaire c'est à dire que la part du trai-

tement qui permet de cotiser ne peut pas être supérieure à 20% du traitement brut lié à l'indice. La cotisation est répartie entre la-le fonctionnaire et l'employeur à raison de 5% pour chaque partie.

AGIRC-ARRCO (Association générale des institutions de retraite des cadres - Association pour le régime de retraite complémentaire des salarié-es). C'est le régime complémentaire obligatoire pour les salarié-es du privé issu des régimes Agirc et Arrco qui ont fusionné au 1^{er} janvier 2019. ■

Les régimes spéciaux

Ce sont les régimes de retraites dont bénéficient les salarié-es de certaines entreprises ou professions (qui ne sont affilié-es ni au régime général, ni à la Mutuelle sociale agricole).

- Les régimes des entreprises et des organismes publics auxquels sont rattachés EDF, GDF, la RATP, la SNCF, etc.

- Les régimes dont le nombre de bénéficiaires est peu élevé (Comédie Française, Opéra national de Paris, clercs de notaire, Banque de France, marins, etc.).

La définition des régimes particuliers est floue, certains y font aussi entrer le régime de la fonction publique dans ses particularités qui regroupe

entre autres les militaires et la police nationale, les magistrats, les sapeurs-pompiers...

Ils sont financés par des ressources internes et parfois par des subventions. Certains de ces régimes préexistaient à la création du régime général en 1945. Ils ont été créés pour compenser l'impact que les conditions de travail de certaines professions ont sur l'espérance de vie en bonne santé, et sont souvent le fruit de luttes.

Les attaques incessantes des différents gouvernements contre les prétendus « privilèges » des régimes dits spéciaux, ont bien pour objet une baisse importante des pensions et une augmentation du temps de travail pour toutes et tous. ■

Les solidarités dans le système actuel

Environ 24% de la masse des pensions permet d'accorder des droits à des salarié-es qui n'ont pas pu cotiser pendant certaines périodes car momentanément hors travail (maladie, maternité, invalidité, chômage indemnisé). Certain-es bénéficient d'une majoration d'assurance pour avoir élevé des enfants, exercé un métier pénible...

La pension de réversion

C'est une partie de la retraite dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier l'assuré-e décédé-e qui est versée à la personne survivante, dans le cas de couples mariés (ou qui ont été mariés) uniquement. 88% des bénéficiaires sont des femmes. Cette pension de réversion réduit un peu l'écart entre les pensions des hommes et des femmes. Il y a 4,34 millions de bénéficiaires dont un peu plus d'un million n'a pas d'autre pension.

Dans la Fonction publique, le montant de la pension de réversion correspond à 50% de la pension de la personne décédée. Elle est accordée sans plafond de ressources et il n'y a pas d'âge minimum exigible pour le ou la bénéficiaire.

Dans le régime général, c'est 54% de la pension de la personne décédée (60% en cas de faible pension et 60 % de la complémentaire). Le bénéficiaire peut la toucher à partir de 55 ans, sous certaines conditions (notamment de ressources).

Les pénibilités

Dans la Fonction publique, c'est la catégorie active (et non le C2P) qui permettait de prendre en compte les pénibilités. Elle disparaît progressivement (765 000 personnes aujourd'hui sur 5,66 millions de fonctionnaires). Le passage du corps des instituteurs-trices à celui des professeur-es des écoles, sous prétexte de revalorisation de la grille indiciaire, a fait perdre aux enseignant-es du premier degré le bénéfice de la catégorie active. L'âge de départ à la retraite est donc passé de 57 ans à 62 ans (sauf pour celles et ceux qui avaient 15 ans d'ancienneté dans le corps des instituteur-trices). Dans le privé : le compte professionnel de prévention (C2P), très restrictif au niveau des critères (environnements agressifs, rythmes de travail...) permet l'acquisition de points qui peuvent être utilisables pour anticiper un départ en retraite. Le compte est limité à 100 points qui correspondent à 25 années d'exposition à un facteur. Chaque tranche de 10 points ouvre droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance dans la limite de 8 trimestres. En 2017, Macron, qui n'aime pas le mot « pénibilité », a supprimé 4 critères sur 10 : vibrations mécaniques, expositions aux agents chimiques dangereux, manutentions de charges lourdes, postures pénibles.



Les enfants

Il existe des majorations de trimestres pour enfants, avec des règles différentes dans la Fonction publique et dans le privé, et selon si les enfants sont né-es avant ou après 2004 (dans la fonction publique) ou 2010 (dans le privé). Pour les fonctionnaires, le montant de la pension est majoré pour 3 enfants (10%) ou plus (5% en plus par enfant supplémentaire). L'IRCANTEC verse 10% de pension supplémentaire à partir de 3 enfants et jusqu'à 30% maximum pour 6 enfants ou plus. L'Agirc-Arrco verse une majoration de 10% (avec un plafond) à partir du 3^{ème} enfant ou 5% pour chaque enfant encore à charge au moment de la liquidation.

Le cumul emploi-retraites

Des dispositifs de cumul existent dans tous les régimes sous certaines conditions, ils ne permettent pas de constituer de nouveaux droits pour la retraite.

Les aidant·e·s (handicap, maladie, grand âge)

Plusieurs régimes prévoient des dispositions en faveur des aidant·e·s. Signalons qu'il existe aussi des régimes facultatifs par capitalisation (à la marge) : PREFON, Caisse nationale de prévoyance de la

fonction publique, le PERP - plan d'épargne retraite populaire et le PERCO - plan d'épargne pour la retraite collectif - pour les salarié·e·s du privé. ■



Les leviers utilisés au fil des réformes depuis 30 ans pour assurer l'équilibre du système

- Indexation du salaire pris en compte pour le calcul des pensions sur les prix et non plus sur le salaire moyen (qui augmente plus vite).

- Pension calculée sur les 25 meilleures années (au lieu de 10 avant 1993) dans le privé.

- Recul de l'âge légal de départ de 2 ans (de 60 à 62 ans en 2010 alors que l'âge moyen de cessation d'activité reste inférieur à 59 ans).

- Augmentation de la durée de cotisation (de 37,5 à 40 ans en 1993 pour le privé et en 2003 pour la fonction publique à 41,5 ans en 2010, 43 ans prévus en 2035).

- Décote : une décote (de 1,25%) est opérée par trimestre manquant avec un maximum de 20 trimestres (25%). Si un-e fonctionnaire a également travaillé dans le privé, c'est le nombre de trimestre total qui déterminera si une décote est appliquée ou non.

- Augmentation de la cotisation salariale (en 2013 l'augmentation de la cotisation patronale est compensée par une baisse des cotisations « famille »).

- Recul de l'âge d'annulation de la décote : âge de départ auquel on peut obtenir un taux plein de remplacement, même en cas de trimestres de cotisation manquants (de 65 à 67 ans en 2010).

- Diminution des solidarités (carrières longues, pénibilité...).

Le système actuel en annuités est loin d'être parfait. Il réduit partiellement les inégalités (l'écart de 1 à 6 des revenus se réduit de 1 à 4 pour les pensions) mais un trimestre cotisé n'est pris en compte qu'à partir de 200^h de Smic, excluant notamment le temps partiel imposé. Encore une fois, il paupérise davantage les femmes. Ce défaut est accru depuis les « réformes » imposées depuis 1993. En repoussant l'âge légal et/ou en augmentant le nombre de trimestres cotisés, la nouvelle contre réforme Macron aggraverait les inégalités et les fins de carrière. ■





Une contre- réforme qui s'inscrit dans une longue série

Depuis l'abaissement en 1982 de l'âge de départ en retraite de 65 ans à 60 ans avec 37,5 annuités, le système de retraite des agent-es du service public a déjà été dégradé par les dernières réformes : en 2003, la durée de cotisation passe à 40 annuités, la bonification pour les femmes de 4 trimestres par enfant est transformée en une majoration, bien moins intéressante, de 2 trimestres pour les enfants nés après janvier 2004. En 2010, l'âge légal de départ en retraite est encore repoussé à 62 ans ainsi que l'âge de départ à taux plein qui est lui aussi reculé à 67 ans.

Avec ou sans la nouvelle contre-réforme, pour maintenir le même niveau de pension, les futur-es retraité-es sont d'ores et déjà tenu-es de reculer leur âge de départ à la retraite. C'est la conséquence de la réforme Touraine de 2014. Pour obtenir une pension à taux plein, celle-ci oblige à travailler plus longtemps, à raison d'un trimestre de plus tous les ans pour arriver à 172 trimestres pour les générations 1973 et suivantes. Ainsi, une enseignante née en 1975 bénéficiera de sa retraite maximum si elle a cotisé durant 172 trimestres (43 ans). Si elle a moins cotisé, sa retraite subira une décote, proportionnelle au nombre de trimestres manquants.

La nouvelle réforme de Macron ne revient pas sur cette augmentation (elle pourrait même l'aggraver), elle lui ajoute un recul de l'âge de départ. Elle pourrait donc avoir le double effet d'un départ plus tardif avec une pension plus faible.

De même, la politique de prime et d'indemnité au détriment des augmentations salariales dans l'Éducation nationale et les universités accroît la perte de ressources au moment du passage à la retraite, sans parler des inégalités de revenu et donc de pension entre les hommes et les femmes, qui en résultent.

Avec le recul de l'âge de départ en retraite, c'est la double peine : les personnels de l'Éducation nationale et des universités, comme tou-ttes les travailleur-euses ne pourront plus partir en retraite à 62 ans, même si elles et ils ont cumulé assez d'annuités pour partir sans décote. La réforme du gouvernement Macron-Borne enchaîne les personnels au travail, même lorsqu'ils et elles ont cumulé leurs 43 annuités. Cette réforme est d'autant plus injuste pour les personnels qui ont commencé à travailler jeunes sans pour autant avoir assez cotisé pour bénéficier du dispositif de carrière longue. ■

2019 : la réforme de retraite à points mise en échec

Sur de son fait, Macron veut tout transformer. Son projet prévoyait de remplacer le système existant par une retraite à points dans laquelle tout le monde perdrait. Ses ministres vont avoir beaucoup de peine à expliquer la réforme. A l'assemblée ses député-es vont éprouver les mêmes difficultés. La mobilisation se prépare et s'organise derrière les cheminot-es et trami-not-es à partir du 5 décembre. Ces deux secteurs vont tirer la grève qui a du mal à être reconduite ailleurs. Le gouvernement perd nettement la bataille de l'opinion. Dans tous les sondages la réforme Macron est large-

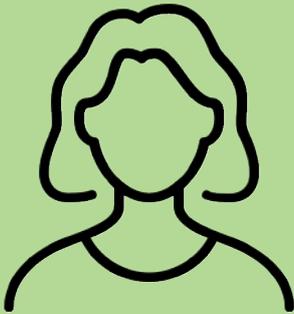
ment rejetée. La mobilisation dure, les manifestations sont importantes.

Avec la crise COVID, le gouvernement ne va plus être en mesure d'insister. La réforme de la retraite à points, prévue comme la grande œuvre de Macron est enterrée. La bataille idéologique a été gagnée par le mouvement social. ■



À 60 ans max/37,5 années de cotisations/pas en dessous du SMIC

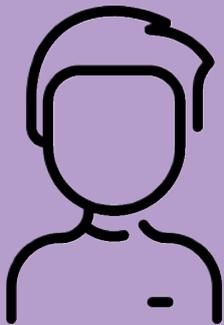
Et pour moi, la réforme des retraites, ça change quoi ?



Avant : 62 ans
Après : 65 ans

Amel est née en 1981, elle a passé le concours prof des écoles en 2002 à 21 ans. Pendant ses trois ans d'études supérieures, elle a travaillé pendant l'été et a cotisé 3 trimestres. Amel a eu deux enfants, en 2006 et en 2009. Avec la situation actuelle, elle peut partir à 62 ans. Sa pension sera calculée sur la base de 164 trimestres et elle touchera une petite retraite supplémentaire liée aux 3 trimestres de jobs étudiants. Avec la majoration de 4 trimestres au titre des deux enfants nés après janvier 2004, sa durée d'assurance sera de 171 trimestres et elle subira donc en plus une décote sur sa pension sur un trimestre. Elle ne touchera que 62,6% de son dernier traitement indiciaire et ne bénéficiera pas de sa retraite à taux maximal, car il lui manque 5 trimestres de travail effectif.

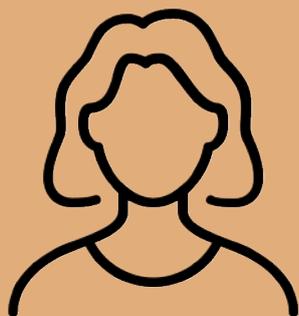
Avec un recul de l'âge de départ à 65 ans, elle ne pourra pas partir avant 65 ans alors qu'elle réunissait un nombre d'annuités suffisant pour partir avant sans décote dès 62 ans et 3 mois.



Avant : 62 ans
Après : 64 ans
et 8 mois

Xavier est né en 1968, il a commencé à enseigner à 27 ans en 1995, avant il avait travaillé dans le commerce où il a cotisé 21 trimestres. Actuellement, il peut partir à 62 ans avec une décote.

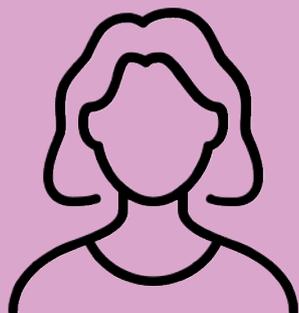
Avec un recul de l'âge de départ à la retraite, **il ne pourra partir qu'à 64 ans et 8 mois toujours avec une décote.** Il devra travailler jusqu'à 64 ans et 3 trimestres pour partir sans décote.



Avant : 62 ans
Après : 65 ans

Lisa est née en 1990, elle a commencé à travailler en tant qu'AED à 19 ans puis elle est devenue prof à 23 ans. Actuellement, elle peut partir à taux maximal, sans décote à 62 ans.

Avec un recul de l'âge de départ à 65 ans, **elle n'a pas le droit de partir à la retraite alors même qu'à 62 ans, elle aura fait 43 annuités et elle devra attendre 65 ans pour partir à la retraite et bénéficier de sa pension au taux maximal.**



Avant : 62 ans
Après : 65 ans

Sarah est née en 1974, elle a commencé à travailler à 21 ans d'abord en tant que surveillante d'internat puis en tant que CPE. Elle a eu trois enfants : le premier en 2000, le second en 2002 et le dernier en 2005. **Actuellement, elle peut partir à la retraite à 62 ans avec une surcote de deux trimestres. Néanmoins avec la réforme, elle devra attendre 65 ans pour prendre sa retraite.**



Avant : 62 ans
Après : 65 ans

Fatima est AESH, elle est née en 1973. Elle a travaillé comme vendeuse entre 1993 et 1999. Ensuite en 2001, elle devient auxiliaire de vie en maison de retraites jusqu'en 2008 où Fatima devient AVS puis AESH.

Actuellement, Fatima pourrait partir à la retraite à 62 ans en 2035 avec une décote.

Avec la réforme, Fatima ne pourra pas partir avant 65 ans en retraite.



NOS REVENDICATIONS

Pour SUD éducation, le système transparent de Macron pourrait se résumer à travailler plus pour travailler plus... et regarder baisser les pensions. Nous revendiquons :

- L'abrogation des réformes régressives et l'annulation de la décote
- Un taux de remplacement à 75% des dix meilleures années ou du dernier indice
- Une durée de cotisation de 37 ans et demi pour le taux plein (ce qui correspond à peu près à la durée totale moyenne validée)
- intégration des régimes complémentaires dans les régimes de base en annuités
- Pas de pension inférieure au smic
- L'égalité entre les hommes et les femmes au travail comme dans la retraite
- Départ à 60 ans, à 55 ans pour les métiers pénibles, pas de recul sur les droits acquis
- Taxation de tous les revenus distribués dans les entreprises, y compris les dividendes
- Prise en charge de la perte d'autonomie à 100% par la Sécurité sociale
- Sur-cotisation sociale patronale équivalente à celle d'un taux plein sur l'emploi à temps partiel
- Maintien des avantages préférentiels pour les femmes tant que l'égalité des salaires et de la prise en charge des enfants n'est pas réalisée, vers la majoration des retraites du niveau des inégalités de salaires constatées
- Développement des équipements de la petite enfance

Fédération SUD éducation
31 rue de la Grange aux Belles
75010 Paris
www.sudeducation.org



J'adhère !