

# Retraites

## Les enjeux d'une nouvelle réforme

- 1- les grands fondements du système actuel
- 2- la réforme Macron
- 3- les propositions de la FSU

Février 2019

MAL PAYÉ-E  
MÉPRISÉ-E  
PRÉCARISÉ-E

**ASSEZ !**

 **ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

# 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 »*

MAL PAYÉ-E  
MÉPRISÉ-E  
PRÉCARISÉ-E

**ASSEZ !**

 **ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

## Propos entendus...

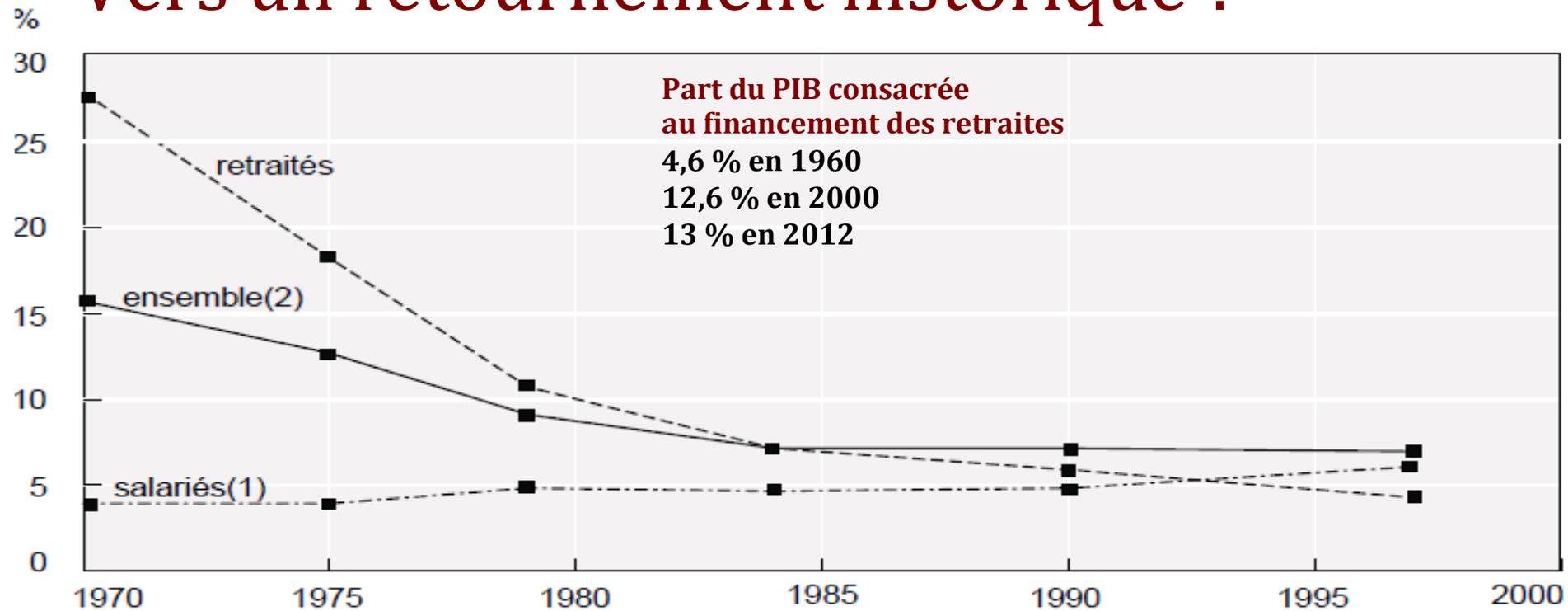


Le service public,  
on l'aime, on le défend

- *« 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... »*

# 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.

## Propos entendus...



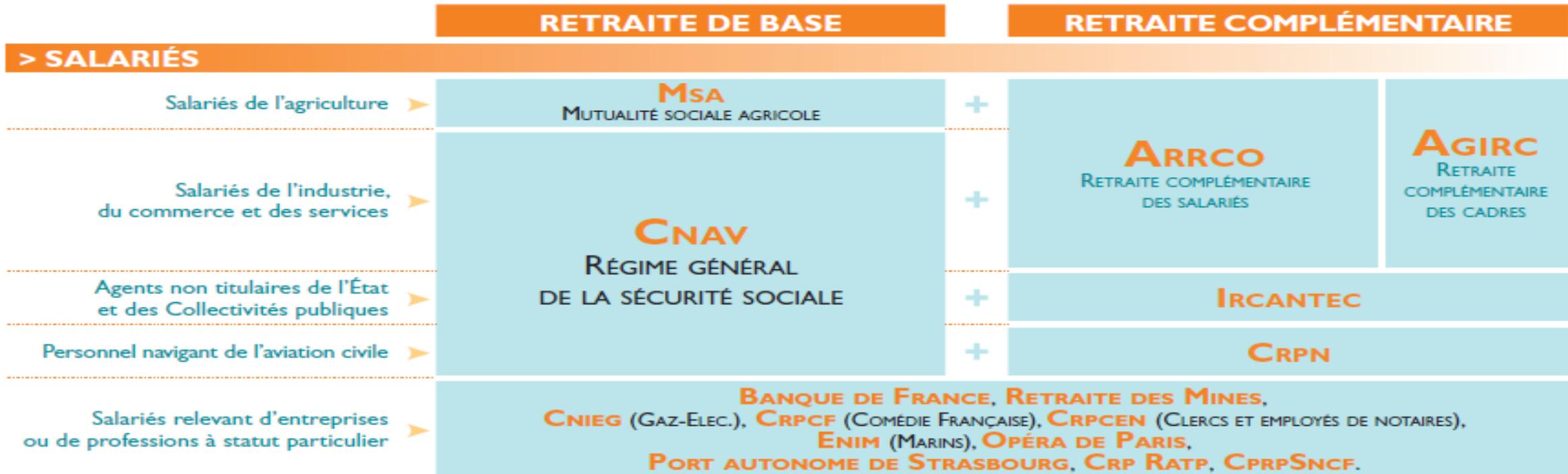
Le service public,  
on l'aime, on le défend

- *« Notre système est trop complexe, il est peu lisible... »*
- *« Les fonctionnaires sont des privilégiés... »*

# Un système composite : secteur privé



Le service public,  
on l'aime, on le défend



# Un système composite : fonctionnaires



Le service public,  
on l'aime, on le défend



# Un système composite



Le service public,  
on l'aime, on le défend

## > 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 ➤

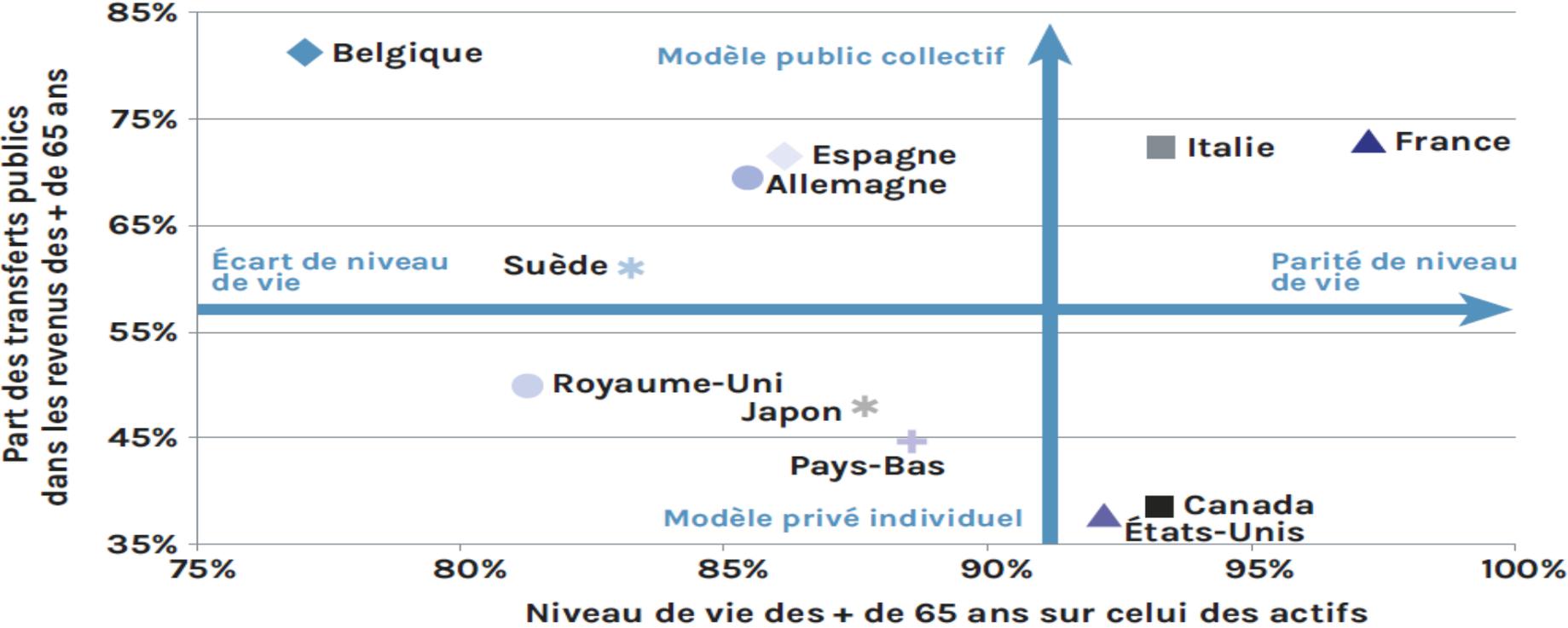
**CAVIMAC**  
CAISSE D'ASSURANCE VIEILLESSE, INVALIDITÉ  
ET MALADIE DES CULTES

+

**ARRCO**  
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE  
DES SALARIÉS

# 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.

# Des architectures différentes

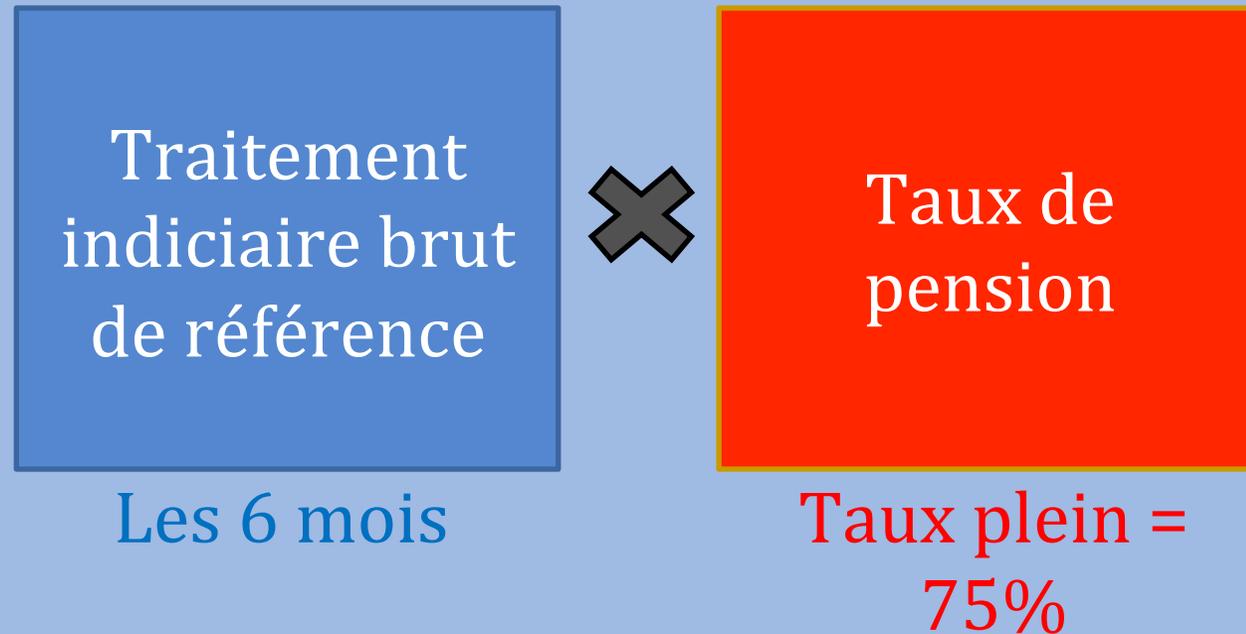


Le service public,  
on l'aime, on le défend

			Mode de financement			
			Capitalisation		Répartition	
			Public	Privé	Public	Privé
Mode de régulation	Obligatoire	Cotisations définies	Pays-Bas, Suisse, Suède... France (ERAFP)	Epargne obligatoire : Suisse, Pays-Bas, Danemark...	Comptes notionnels : Suède, Italie...	Régimes complémentaire obligatoire (ARCCO, AGIRC...)
		Prestations définies			Régime général (France), Social Security (Etats- Unis), State pension (Royaume-Uni)	
	Facultatif	Cotisations définies	PREFON retraite (France)	Fond de pension (Etats- Unis, Royaume-Uni)...		
		Prestations définies		Plans employeurs (Etats- Unis, Royaume-Unis)...		

# I- Les grands principes du système actuel

## A- Les fonctionnaires (1/4)



Lié au statut

MAL PAYÉ-E  
MÉPRISÉ-E  
PRÉCARISÉ-E

**ASSEZ !**

 **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 <i>au taux plein</i> <sup>2</sup>		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	

MAL PAYÉ-E  
MÉPRISÉ-E  
PRÉCARISÉ-E

**ASSEZ !**

 **ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

# I- Les grands principes du système actuel

## A- Les fonctionnaires (3/4)

MAL PAYÉ-E  
MÉPRISÉ-E  
PRÉCARISÉ-E

**ASSEZ !**



	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>taux plein</i> <sup>1</sup>	150	166
Nombre de trimestres de décote	Aucun	16
Taux de pension sans décote	75 %	≈ 67,78 %
Taux de pension avec décote	<b>75 %</b>	<b>≈ 54,22 %</b>

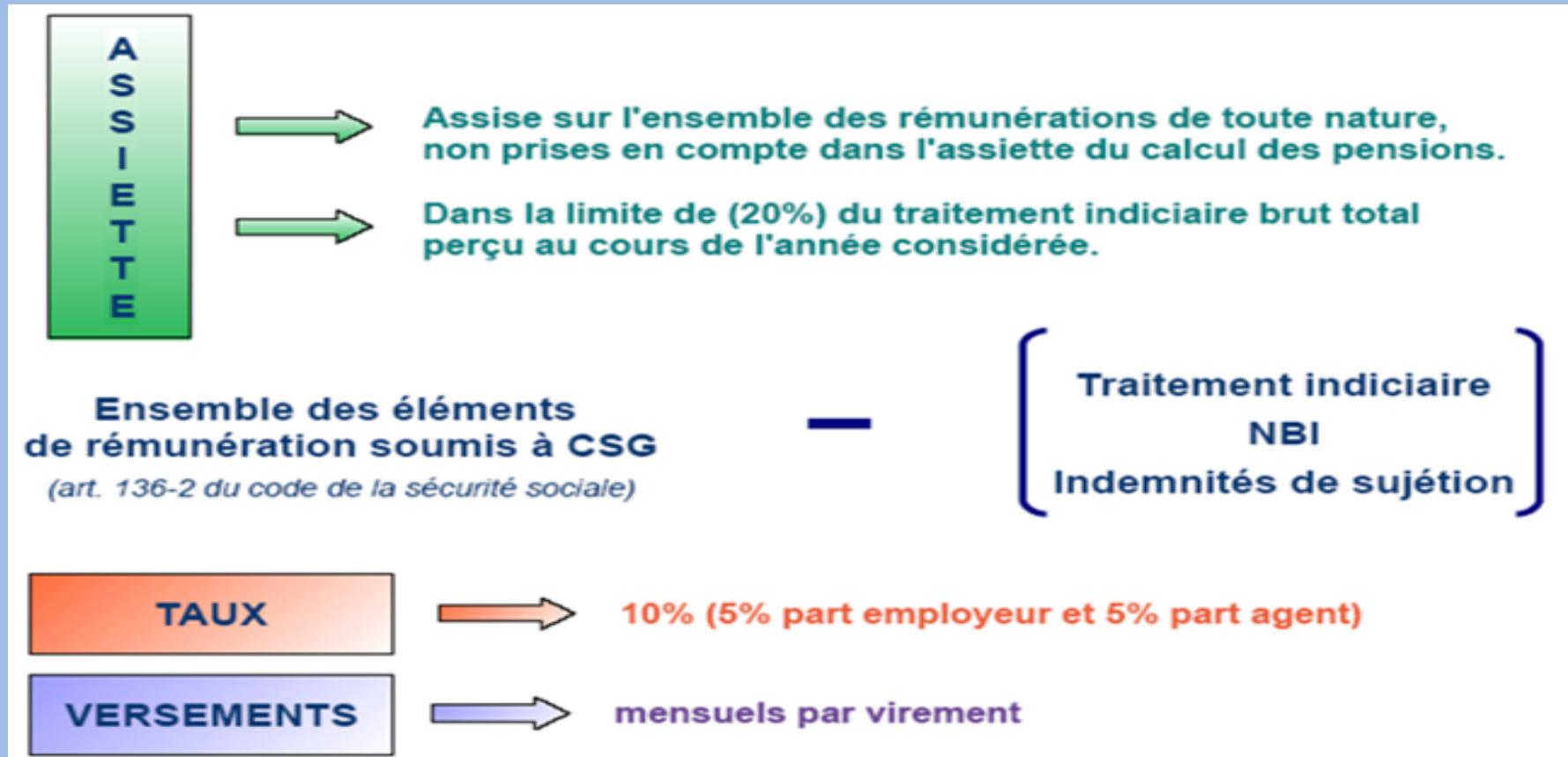
<sup>1</sup>à *taux plein* : Une retraite à taux plein dans la fonction publique signifie que le taux de pension est égal à 75 %

# 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.



MAL PAYÉ-E  
MÉPRISÉ-E  
PRÉCARISÉ-E

**ASSEZ !**

**F.S.U.** ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

# 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 arco) 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

**C- 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**

**MAL PAYÉ-E  
MÉPRISÉ-E  
PRÉCARISÉ-E**

**ASSEZ !**

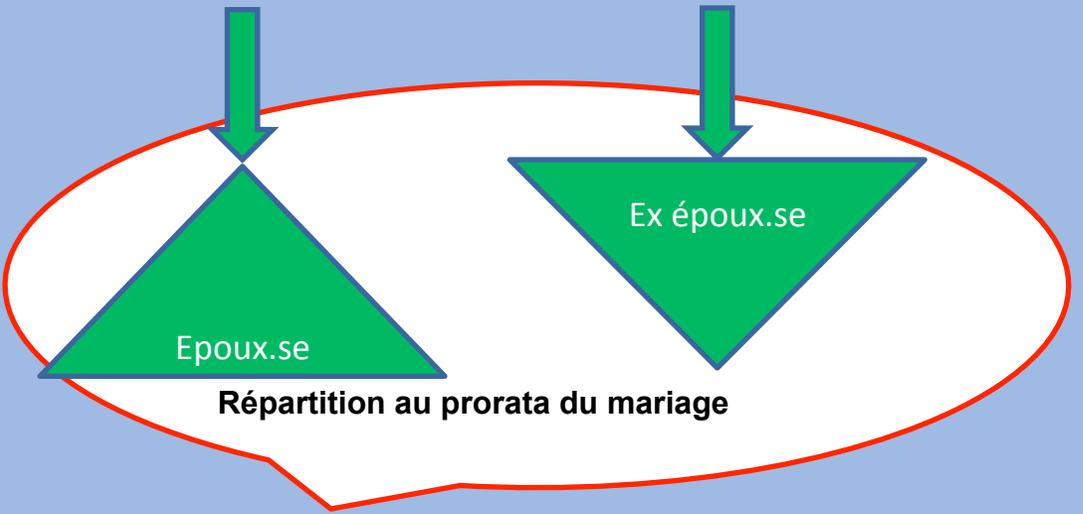
**U.**  
F.S.U. **ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

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



# Pension de réversion

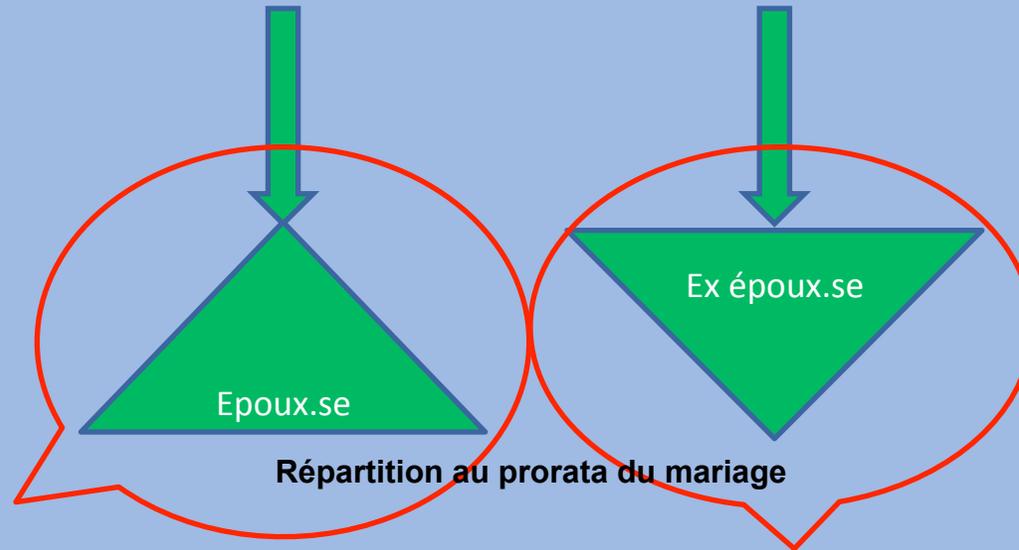
## Privé



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



## Fonctionnaire



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 venant compenser la dangerosité ou la pénibilité de certains métiers: catégories actives dans la Fonction publique et leurs équivalents ont été créés

# Le compte professionnel de prévention

Secteur d'activité	Nbre d'entreprises déclarant la pénibilité*	Nbre de salariés déclarés (en milliers)**	Poids du secteur / total des entreprises déclarantes	Poids du secteur / total des salariés déclarés	Poids du secteur / total des entreprises	Part des entreprises déclarant / Nbre total d'entreprises
Activités de services administratifs et de soutien	1 498	40,7	5,8%	7,9%	4,6%	2,1%
Activités extra-territoriales	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Activités financières et d'assurance	149	2,3	0,6%	0,4%	3,3%	0,3%
Activités immobilières	71	0,3	0,3%	0,1%	2,4%	0,2%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	255	2,9	1,0%	0,6%	7,8%	0,2%
Administration publique	26	0,8	0,1%	0,2%	2,4%	0,1%
Agriculture, sylviculture et pêche	39	0,5	0,2%	0,1%	0,2%	1,3%
Arts, spectacles et activités récréatives	341	8,3	1,3%	1,6%	3,5%	0,6%
Autres activités de services	405	3,0	1,6%	0,6%	6,8%	0,4%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	1 600	35,4	6,2%	6,9%	19,3%	0,5%
Construction	776	5,3	3,0%	1,0%	12,3%	0,4%
Enseignement	306	1,3	1,2%	0,3%	2,5%	0,8%
Hébergement et restauration	3 354	17,0	13,0%	3,3%	10,1%	2,2%
Industrie manufacturière	9 970	273,3	38,6%	53,2%	7,1%	9,2%
Industries extractives	36	0,7	0,1%	0,1%	0,1%	3,2%
Information et communication	207	3,5	0,8%	0,7%	2,4%	0,6%
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	308	7,9	1,2%	1,5%	0,3%	6,2%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	19	0,9	0,1%	0,2%	0,1%	2,0%
Santé humaine et action sociale	3 756	49,1	14,5%	9,6%	5,3%	4,7%
Transports et entreposage	2 672	60,1	10,3%	11,7%	2,6%	6,8%
Secteur Inconnu	32	-	0,1%	-	6,8%	0,0%
<b>Total général</b>	<b>25 820</b>	<b>513,3</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>1,7%</b>

\* Source : CNAV, Système d'information pénibilité

\*\* Champ : Entreprises ayant déclaré un ou plusieurs salariés au titre de la pénibilité en 2015

# 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

# 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.

## II- Quelle réforme des retraites ?

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

+ de 40 systèmes de retraite avec des règles différentes

MAL PAYÉ-E  
MÉPRISÉ-E  
PRÉCARISÉ-E

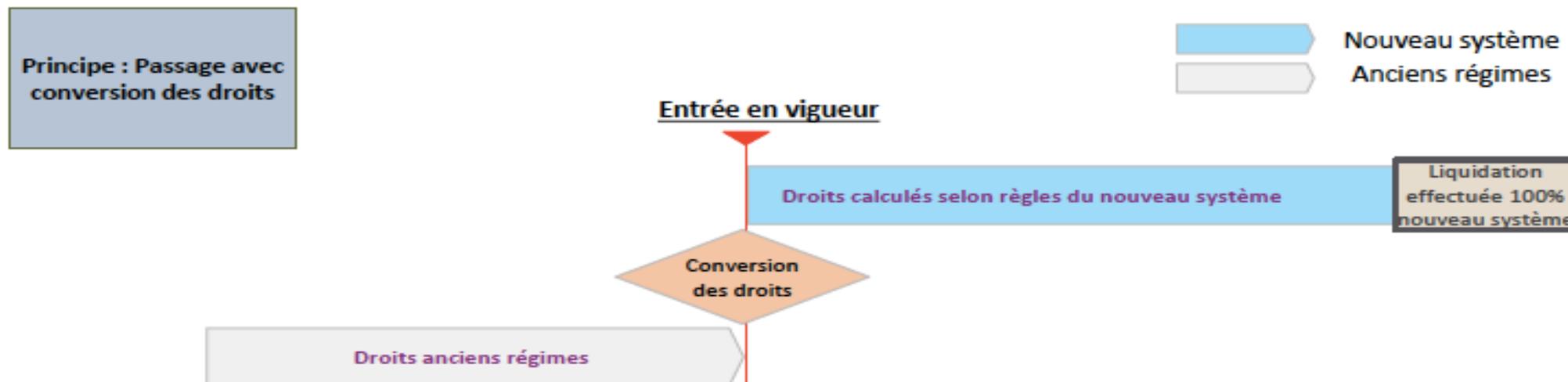
**ASSEZ !**

 **ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

# Régimes 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 age pivot ou des majorations selon l'âge
- La cotisation, 28% (11% salarié, 19% employeur) est dûe sur l'ensemble des salaires et traitements (indemnités comprises) dans la limite de 3 PASS (10 000 euros par mois)

# 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 dûr 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

# Quelle transition (3/3)

- **Pour les régimes spéciaux comprenant des règles de départ anticipé avant 60 ans (ex: catégories actives et catégories insalubres), 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.**

# 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<sup>er</sup> janvier 2020 avec application à partir de la génération 1963, donc en 2025

# 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 :

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

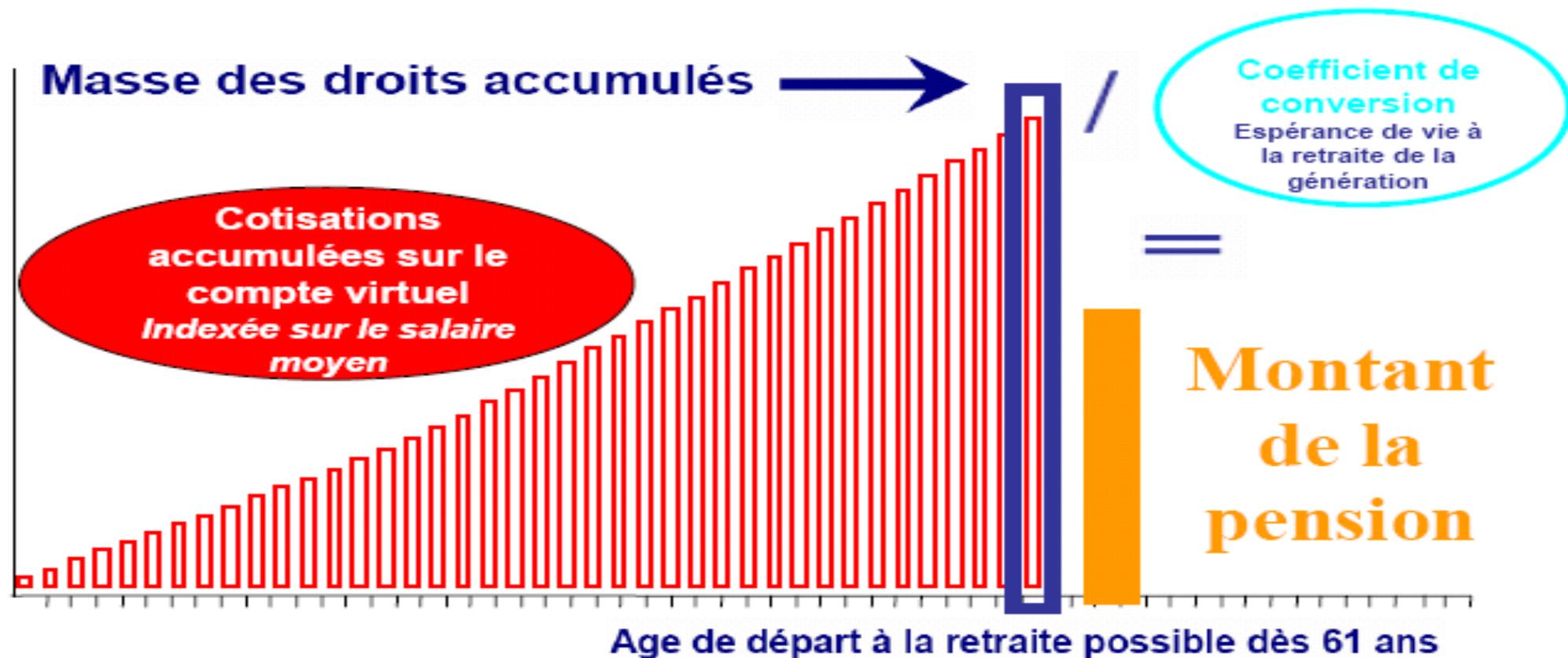
S'il a cotisé 41 ans, il aura une retraite égale à 50% de son salaire.

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.

## 1 – Le calcul des pensions à la liquidation



Le système suédois est complété par un mécanisme d'ajustement automatique,

Avec ce mécanisme, toutes les rentes de retraite ont été réduites :

de - 3 % en 2010

de - 4,3 % en 2011

de - 2,7 % en 2014

Soit près de 10 % de baisse nominale des rentes en 4 années !

# Ce qui changerait dans le calcul Système à points

cotisations



points



Compte  
individuel  
retraite

MAL PAYÉ-E  
MÉPRISÉ-E  
PRÉCARISÉ-E

**ASSEZ !**

 **ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

## 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?

MAL PAYÉ-E  
MÉPRISÉ-E  
PRÉCARISÉ-E

**ASSEZ !**

 **ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

# 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?

# 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
<b>Ensemble fonction publique d'État</b>	17,5	18,5	19,4	19,5	19,5	19,6	19,6
<b>dont : femmes</b>	15,3	16,0	16,9	16,9	17,0	17,2	17,2
<b>dont : hommes</b>	20,0	21,3	22,2	22,3	22,4	22,5	22,6
<b>Catégorie B sédentaire</b>	23,5	24,5	25,1	25,5	25,6	25,8	25,9
<b>Enseignants catégorie A</b>	11,4	11,4	12,1	11,9	11,7	12,0	12,1
<b>Cadre A+</b>	39,0	40,7	42,0	41,7	42,3	41,9	41,8
<b>Policier catégorie active (à 50-54 ans)</b>	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)

# 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 »*

MAL PAYÉ-E  
MÉPRISÉ-E  
PRÉCARISÉ-E

**ASSEZ !**

 **ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

# 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

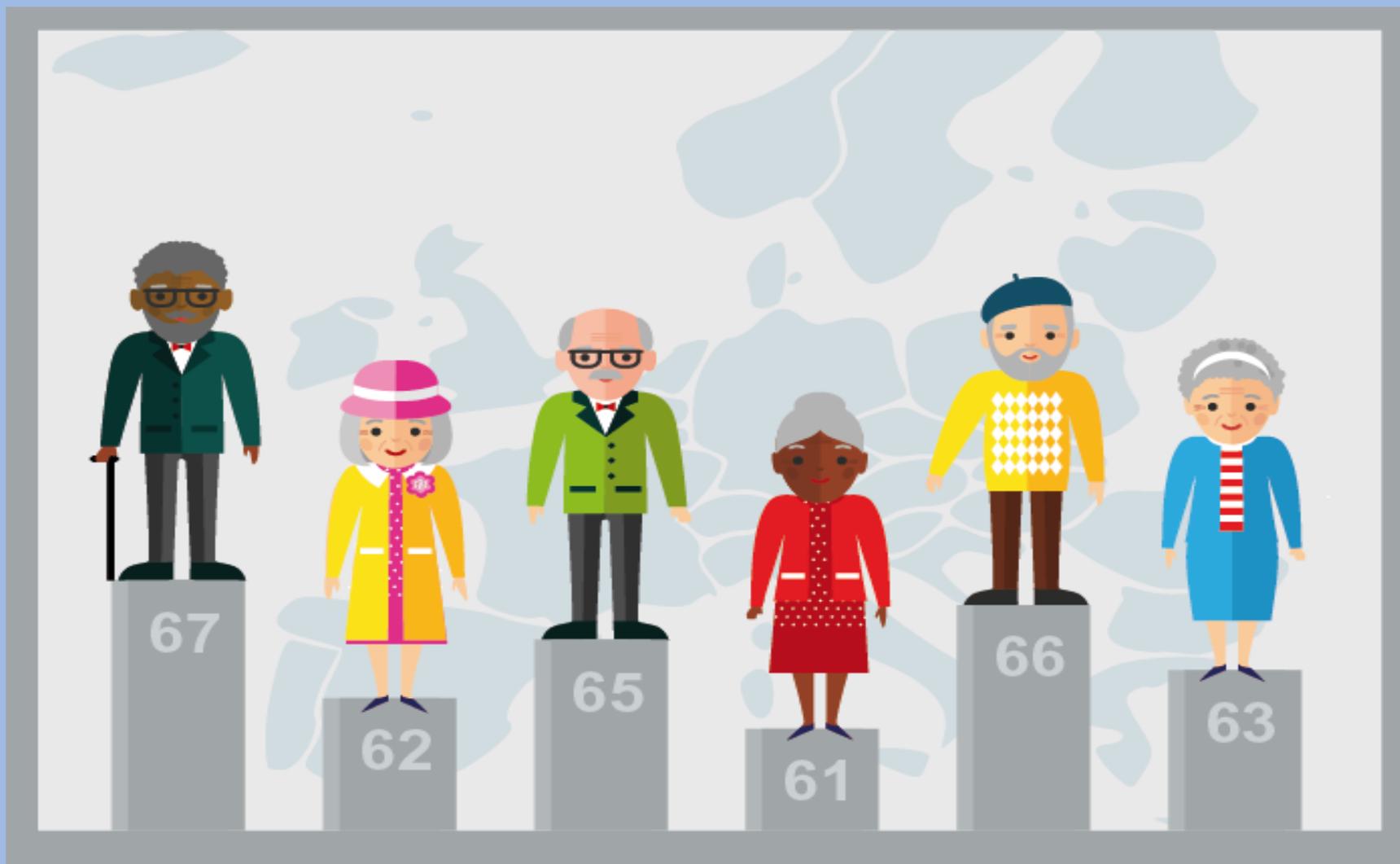
**Donc les 62 ans seraient fictifs !**

MAL PAYÉ-E  
MÉPRISÉ-E  
PRÉCARISÉ-E

**ASSEZ !**

 **ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

# Ce qui ne changerait pas mais,,,



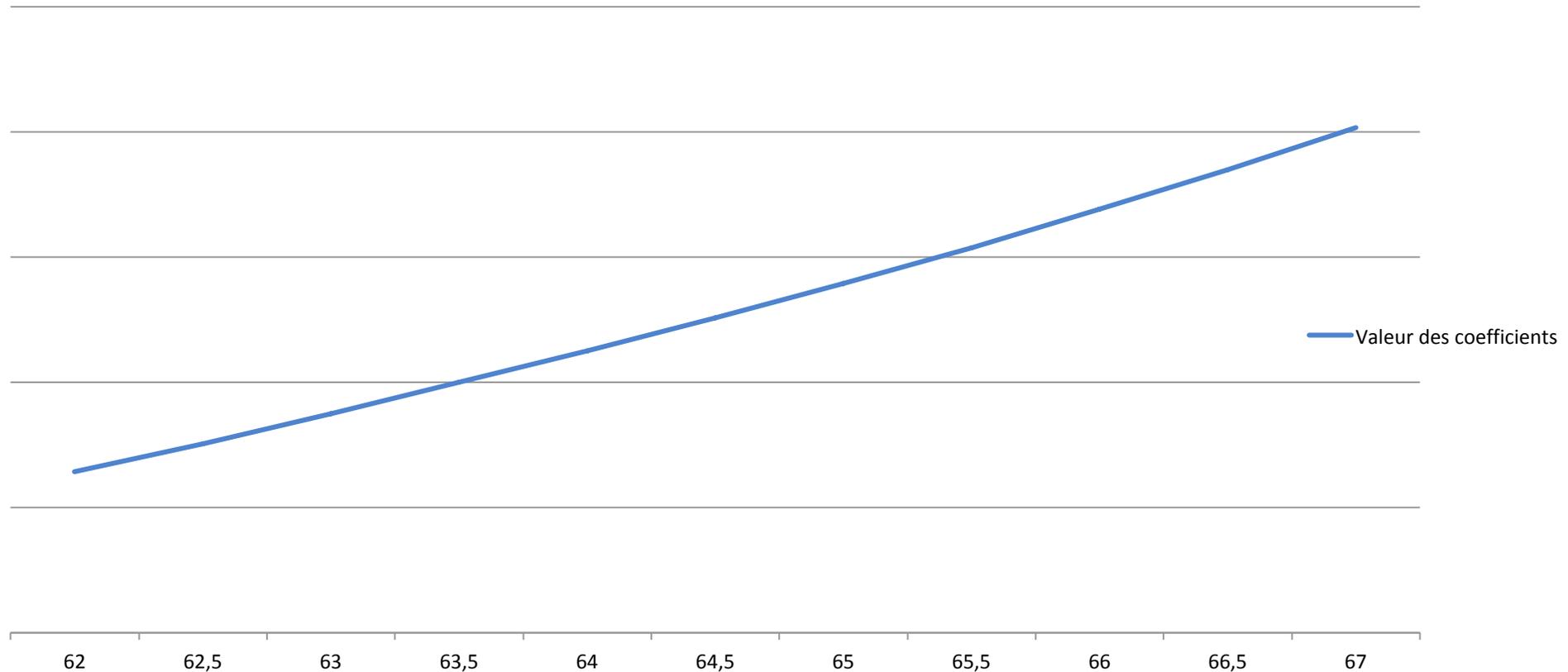
MAL PAYÉ-E  
MÉPRISÉ-E  
PRÉCARISÉ-E

**ASSEZ !**

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

## 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.



# 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)
- La notion de durée des services et autres bonifications
- La référence aux 6 derniers mois ou aux 25 meilleures années

MAL PAYÉ-E  
MÉPRISÉ-E  
PRÉCARISÉ-E

**ASSEZ !**

 **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?

MAL PAYÉ-E  
MÉPRISÉ-E  
PRÉCARISÉ-E

**ASSEZ !**

 **ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

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

La majoration de 10% pour 3 enfants pourrait être supprimée

MAL PAYÉ-E  
MÉPRISÉ-E  
PRÉCARISÉ-E

**ASSEZ !**

 **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

MAL PAYÉ-E  
MÉPRISÉ-E  
PRÉCARISÉ-E

**ASSEZ !**

 **ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

# 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

MAL PAYÉ-E  
MÉPRISÉ-E  
PRÉCARISÉ-E

**ASSEZ !**

 **ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

## QUELLE INDEXATION DES PENSIONS UNE FOIS LIQUIDÉES?

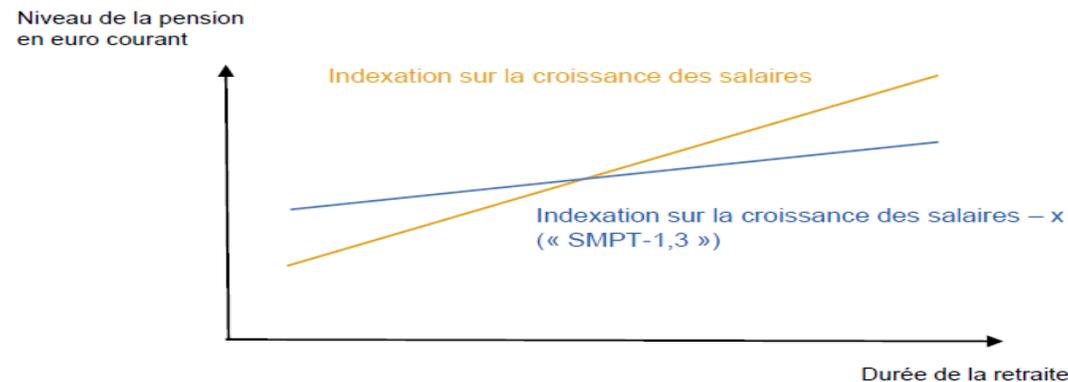
Le choix d'une indexation sur les salaires ou sur l'inflation?

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

## 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?

# 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
<b>Sous total "régimes de base"</b>	3,0	
<i>BDF</i>	5,4	138
<i>CNRACL</i>	2,2	1
<i>CRPCEN</i>	0,4	6
<b>Sous total "régimes intégrés"</b>	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
<b>Sous total "régimes complémentaires"</b>	118,0	
<b>Total des réserves</b>	<b>128,9</b>	

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

<b>Réserves du FRR (en milliards d'euros)</b>	<b>36,0</b>
---	-------------

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

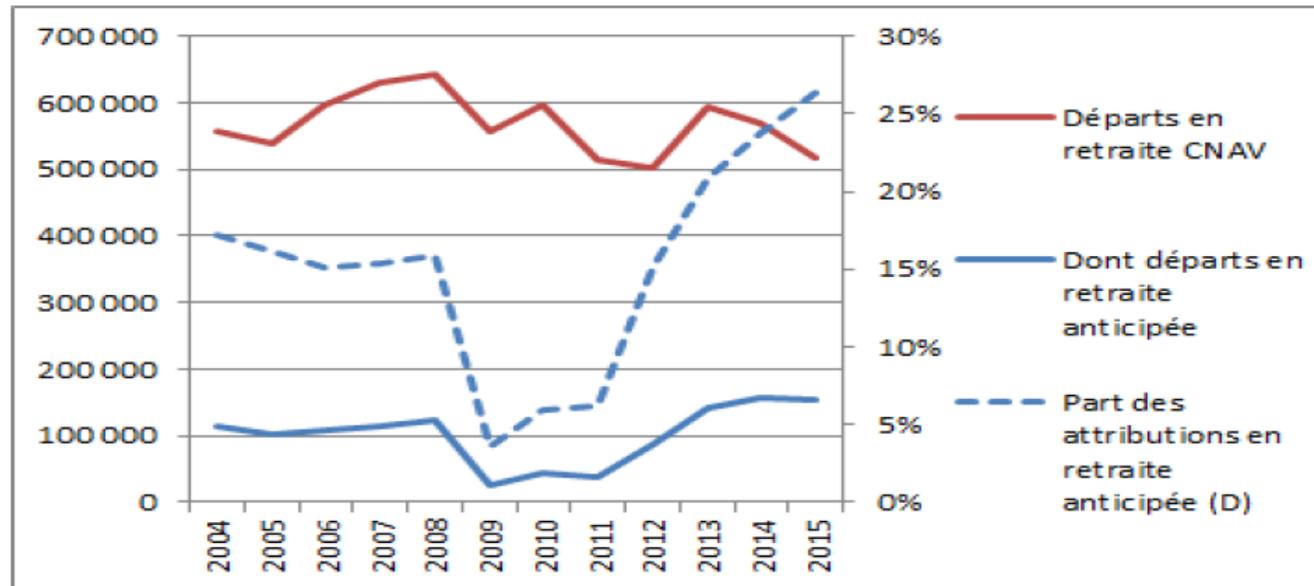
- Les montants de réserves et la gestion des actifs représentatifs diffèrent selon les régimes, en fonction des objectifs qu'ils assignent aux réserves.
- En 2016, les réserves accumulées par l'ensemble des régimes complémentaires français de retraite obligatoire représentent un montant de 118 milliards 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

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.

## 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



# Les femmes, premières victimes de cette réforme?

- **Si on diminue les droits à reversion:** 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.

MAL PAYÉ-E  
MÉPRISÉ-E  
PRÉCARISÉ-E

**ASSEZ !**

 **ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

# 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 !

MAL PAYÉ-E  
MÉPRISÉ-E  
PRÉCARISÉ-E

**ASSEZ !**

 **ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

## A- Des manipulations à contrer

- Un prétendu choc démographique que les retraites par répartition seraient incapables d'assumer ;
- Les fonctionnaires sont des privilégiés ;
- Le niveau de vie des retraités est trop élevé ;
- On vit plus vieux, c'est normal de travailler plus longtemps.

## Des manipulations à contrer

- En deux siècles, le temps de travail individuel a été divisé par 2 pendant que le nombre d'emplois augmentait de 3/4;
- Accroissement de la productivité horaire du travail supérieur à celui de la richesse produite.
- Augmentation de la production = augmentation de la productivité horaire x augmentation du nombre d'emplois x variation de la durée individuelle du travail

$$26 = 30 \times 1,75 \times 0,5$$

- **Progrès** : le partage de la richesse produite peut permettre que l'accroissement de l'espérance de vie s'accompagne d'une diminution du temps passé au travail.

## 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%.

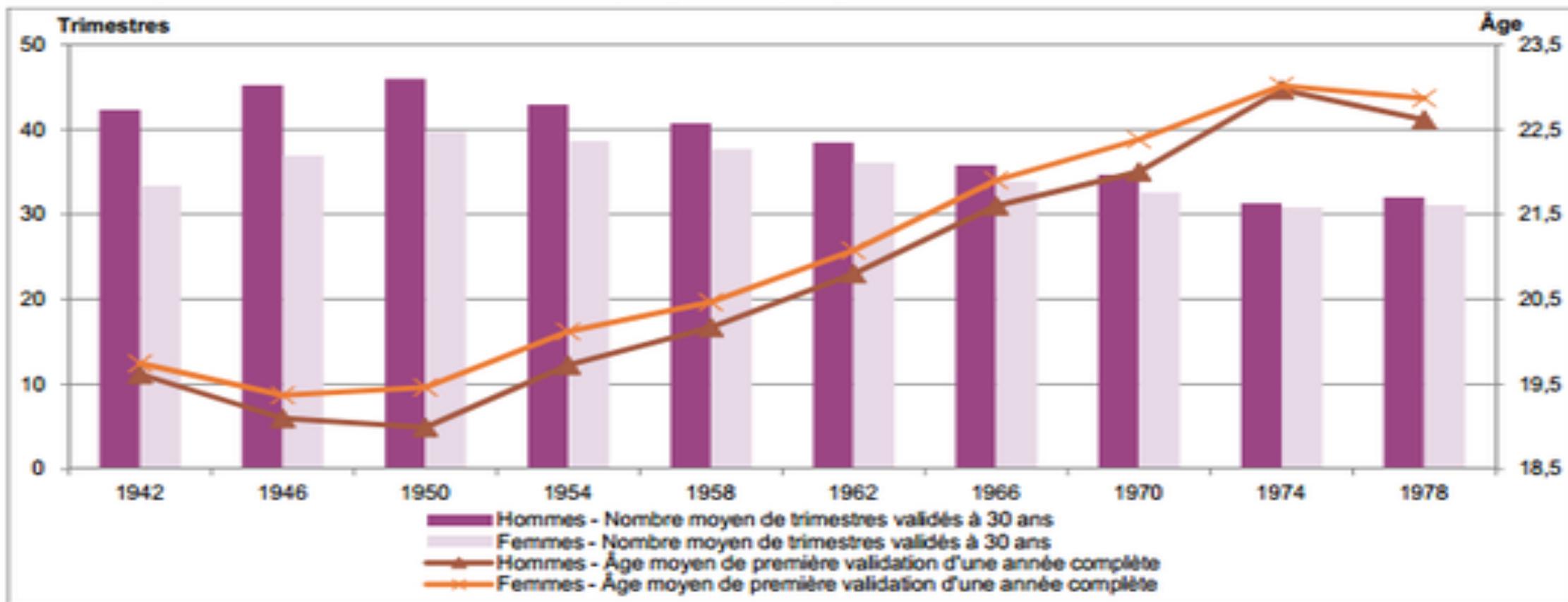
- Supprimer exonérations et aides majorant les profits
- Soumettre à cotisations tous les éléments de rémunération (intéressement, participation, etc.) et dans la fonction publique intégrer les primes dans le traitement pour les soumettre à cotisation
- Instauration d'une cotisation sur les revenus financiers 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
- 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

Nombre moyen de trimestres validés à 30 ans, par genre et par génération



Champ : Cotisants ayant validé au moins un trimestre avant ou à 30 ans

Sources : EIC 2009, DREES