

Retraite par points, une réforme injuste

→ Dossier coordonné par Michelle Lauton

Lors de la campagne présidentielle, Emmanuel Macron avait annoncé une réforme systémique des retraites. Le Haut-Commissaire a dévoilé les lignes directrices de cette réforme, qui ferait passer d'un système à prestations définies à un système à cotisations définies. L'objectif est de maintenir la part du PIB consacrée aux retraites à son taux actuel (14 %) ; or le nombre de retraités étant en augmentation (durée de vie, flux), le montant des retraites va donc baisser.

À l'inverse de l'objectif de justice annoncé, ce système serait injuste. Pour les fonctionnaires, calculer la retraite sur l'ensemble de la carrière est pénalisant du fait des débuts assez bas dans la fonction publique et notamment dans l'ESR (2 193 euros brut pour un MCF au 1^{er} échelon, soit moins de 1,5 smic), et de l'âge de début de cotisation (recrutement à 34 ans en moyenne comme MCF). Quant à la possibilité de cotiser sur les primes, elle génère des injustices entre ministères (30 à 40 % du salaire pour certains A+, 12 % chez les enseignants). Pour les femmes, les études montrent que leurs retraites seraient diminuées. Soulignons que la situation s'est déjà aggravée dans l'enseignement supérieur avec l'application des réformes antérieures, les collègues partant de plus en plus tard pour espérer une retraite décente.

Si le gouvernement annonce que les retraités ne seront pas touchés, l'absence d'indication sur la méthode de revalorisation et la volonté de modifier les conditions de réversion font craindre le pire.

Ce dossier vient compléter celui de février 2018^(*). Utilisons-le pour informer les collègues, contre-argumenter et appeler à se mobiliser. ●

Paris, le 6 décembre 2018

(*) www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/snesup_662_complet_bd.pdf.

Retraites, la réforme de tous les dangers...

→ par Henri Sterdyniak, coanimateur des Économistes atterrés

Si le système des retraites est actuellement financièrement équilibré, il est dans la ligne de mire des dirigeants, qui veulent réduire le poids des dépenses publiques, et des marchés financiers, qui veulent développer la retraite par capitalisation.

Situation actuelle et évolutions en cours

Le système de retraite français actuel est globalement satisfaisant. Public, financé par répartition, il assure aux retraités un niveau de vie équivalent à celui des actifs. En 2017, malgré un taux de chômage élevé, le système est financièrement équilibré. Il représente 13,8 % du PIB ; il est donc dans le point de mire des classes dirigeantes, qui veulent réduire le poids des dépenses publiques, comme de l'oligarchie financière, qui veut étendre l'importance des marchés financiers en développant la retraite par capitalisation.

D'ici à 2050, la proportion des personnes âgées va fortement augmenter, en raison du passage à la retraite des générations du baby-boom, puis de l'allongement de la durée de vie. En 2017, le ratio personnes de plus de 62 ans/personnes de 20-62 ans est

de 40 % ; en 2050, il sera de 66,5 %. Parallèlement, le gouvernement et le patronat veulent baisser le niveau des dépenses de retraites. Ainsi, dans le scénario central du Conseil d'orientation des retraites (COR), les dépenses de retraites dans le PIB baisseraient à 13,3 % du PIB en 2050.

L'âge moyen de départ à la retraite augmenterait de 61,5 à 64 ans, et surtout, le niveau des retraites par rapport aux salaires baisserait de 24 %. Ainsi, en 2050, les retraités seraient de nouveau la partie pauvre de la population. Jusqu'à présent, les gouvernements successifs comptaient sur deux mécanismes. Comme la durée de cotisation requise pour une retraite à taux plein doit passer à 43 ans, et que les nouvelles

générations n'ont, à 30 ans, accumulé en moyenne que sept années de cotisations, elles auront droit en moyenne à une retraite au taux plein à 66 ans. Surtout, les retraites (et les salaires pris en compte pour le calcul des droits à retraite) ne seront indexées que sur les

prix, ce qui permettra une baisse relative des retraites d'autant plus forte que la hausse des salaires sera forte. Mais, cette hausse n'est pas garantie, compte tenu tant de la stratégie de recherche de compétitivité au détriment des salaires que des contraintes écologiques. Dans la fonction publique, protégée par la

règle des 75 % du dernier salaire, la baisse relative des retraites passe par la stagnation du point d'indice (qui sera difficile à maintenir indéfiniment).

▼
En 2050,
les retraités
seraient de
nouveau la partie
pauvre de la
population.
▲



Avec cette réforme, ce sera la baisse de 25 % du niveau des retraites d'ici à 2050 qui sera garantie.

La réforme structurelle d'E. Macron

Le président de la République prétend unifier les régimes de retraite dans un système unique fonctionnant par points, tel que : « *Un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé.* » Le régime deviendrait purement contributif, ce qui est contradictoire avec les principes de l'assurance sociale. La retraite publique ne doit pas singer un système par capitalisation. Elle doit s'écarter des salaires déterminés par les rapports de force. Elle doit fournir un niveau de retraite satisfaisant à tous les actifs, et une compensation à ceux qui ont effectué des travaux pénibles et mal rémunérés. Elle doit effacer les accidents de la vie privée (chômage) ou professionnelle (maladie). Tant que ceux-ci existeront, elle doit essayer de compenser les salaires plus faibles des femmes. Elle doit récompenser ceux et surtout celles qui ont élevé des enfants. En sens inverse, elle ne doit pas prolonger les rémunérations excessives. Un euro cotisé doit donner plus de droit à un travailleur au salaire minimum qu'à un cadre. Le taux de remplacement doit être plus élevé pour les bas salaires que pour les hauts salaires. Dans le régime par points que va propo-

ser le Haut-Commissaire à la réforme des retraites, l'équilibre financier sera automatique. Le taux de cotisation sera fixé à 28 % ; l'ajustement se fera par la valeur du point ; on ne dépassera pas les 14 % du PIB. Le système passera du principe des prestations définies (la société s'engage à maintenir une parité de revenu entre salariés et retraités) à un système à cotisations définies, sans garantie de niveau des retraites. Ce sera la baisse de 25 % du niveau des retraites d'ici à 2050 qui sera garantie.

Les risques

D'une façon ou d'une autre, un âge pivot sera introduit, qui ira vite jusqu'à 65 ans, de sorte qu'un salarié contraint de partir à 62 ans subira une perte de retraite supplémentaire de l'ordre de 15 %. Il faudra travailler de plus en plus vieux pour avoir une retraite satisfaisante. Cela pèsera sur les travailleurs manuels, qui ont commencé à travailler jeunes et qui ont du mal à rester en activité après 60 ans.

Pour les salariés de la fonction publique, la réforme se traduirait par un taux de remplacement uniforme sur les salaires de l'ensemble de la carrière, ce qui nuirait aux fonctionnaires ayant débuté à de bas échelons et ayant eu une carrière ascendante, mais surtout favoriserait les fonctionnaires à fort niveau de primes au détriment de ceux (les enseignants en particulier) qui n'en ont guère. La question de la transition n'est pas résolue. Un actif de 45 ans a déjà cotisé en moyenne vingt-deux ans, comment en tenir compte ? Il est promis que les droits acquis seront « *conservés à 100 %* », mais comment les calculer dans des régimes à annuités où les droits dépendent de la suite de la carrière ? Un fonctionnaire à

mi-carrière qui a un salaire mensuel de 2 000 euros, mais qui peut atteindre 3 000 en fin de carrière, a-t-il un droit acquis de $75 \% \times 2\,000 \times 0,5 = 750$ euros ou de $75 \% \times 3\,000 \times 0,5 = 1\,125$ euros ? Ces droits acquis seront-ils revalorisés sur les prix ou sur les salaires moyens ?

Le risque est grand que la réforme réduise nettement le niveau des retraites et dégrade les éléments de solidarité du système. On pourrait aboutir, comme pour l'assurance-maladie, à un système public de bas niveau qui serait complété par des régimes supplémentaires d'entreprise, en capitalisation, inégalitaires selon l'entreprise et le statut du salarié.

Des enjeux de lutte

Les salariés doivent se battre pour que cinq points cruciaux soient préservés ; les différences d'espérance de vie et de capacité à rester en emploi selon la carrière doivent

être pris en compte ; un objectif de taux de remplacement doit être clairement fixé et maintenu (par exemple, 70 % en net pour un salaire moyen, 85 % au niveau du smic) ; il doit être plus élevé pour les bas salaires ; les mécanismes de solidarité doivent être maintenus ; des ressources

suffisantes doivent être assurées. La hausse de la part des retraités dans la population doit s'accompagner d'une hausse des ressources consacrées à la retraite. Il faudra revenir sur certaines exonérations de cotisations sociales et sur les baisses d'impôts sur les revenus du capital. Il faut surtout dire clairement que, si nécessaire, ce sont les hausses de cotisations (0,25 point par an) qui garantiront la pérennité du système, la parité du niveau de vie des actifs et des retraités, un âge ouvrant le droit à la retraite socialement défini. ●

▼
Cela favoriserait
les fonctionnaires
à fort niveau
de primes.
▲

Sur le front des retraites... Et dans l'enseignement supérieur ?

→ par Michelle Lauton,
membre de la CA

Cet article aborde des aspects spécifiques concernant la situation de l'enseignement supérieur, les aspects généraux étant traités dans les articles d'Henri Sterdyniak (analyse générale) et de Christiane Marty (femmes).

La situation en 2017

L'état de l'emploi scientifique en France en 2017⁽¹⁾ permet déjà de mesurer l'impact des réformes précédentes tant sur l'augmentation de l'âge de

départ en retraite que sur le niveau de pension des enseignants-chercheurs (EC) partis en retraite en 2017, même si le ministère n'a pas différencié les situations des professeurs et des MCF.

Les départs en retraite des enseignants affectés dans les établissements d'enseignement supérieur et des contractuels de droit public ne sont pas évoqués dans ce document.



Les départs en retraite des enseignants-chercheurs se font à l'âge moyen de 66 ans – l'âge d'ouverture des droits à 62 ans concerne celles et ceux nés à partir de 1955. Soulignons qu'en 2010, il était de 64,5 ans (64,9 ans pour les hommes et 63,5 ans pour les femmes), ce qui signifie une augmentation moyenne de 1,5 année. Dans le même temps, le taux de liquidation a baissé de 2,5 % (respectivement 2,3 % pour les hommes et 2,9 % pour les femmes). Comme les salaires des fonctionnaires ont été gelés pendant plusieurs années, les pensions des EC au moment du départ en retraite ont donc en moyenne baissé. Et l'augmentation de l'âge moyen de recrutement comme MCF (34 ans aujourd'hui) aggrave la situation pour les actuels recrutés.

Nombre de collègues ont donc prolongé leur vie active jusqu'à l'âge limite⁽²⁾ correspondant à leur année de naissance, ce qui explique notamment un taux de liquidation supérieur à 75 %. Cela peut être dû à plusieurs raisons : volonté de poursuivre des activités commencées, nécessité de continuer pour avoir une meilleure retraite – notamment pour les polypensionnés –, existence de diverses dispositions réglementaires permettant de poursuivre au-delà de l'âge limite (carrières incomplètes, enfants à charge, surnombre pour les professeurs). Cette prolongation est plus importante chez les hommes que chez les femmes. Soulignons que le taux de polypensionnés est notable et que la durée moyenne d'activité validée hors fonctionnaire est de sept ans. Certes, cette dernière procurera une pension, mais minimale car calculée sur la rémunération moyenne de toute la période... mais non proratisée par rapport à la règle des vingt-cinq meilleures années..

Il nous faut aussi défendre les revendications spécifiques des personnels de l'ESR.

L'âge moyen de départ des femmes est de 1,2 an inférieur à celui des hommes. Ajouté au fait que les femmes sont moins nombreuses à accéder au corps des professeurs, cela se traduit par une différence de pension moyenne de plus de 450 euros (voir tableau).

Soulignons que, de plus en plus, le SNE-SUP est sollicité par des collègues dont le départ en retraite s'accompagne d'une importante perte de pouvoir d'achat : les collègues non titulaires partent avec une retraite du régime général faible, calculée sur les vingt-cinq meilleures années de traitement (exemple d'une collègue touchant 750 € par mois... soit 45 % de la pension Sécurité sociale maximale) ; le travail à l'étranger (post-docs ou collègues d'abord en poste dans un autre pays) n'est pas pris en compte dans nombre de cas – y compris dans le régime général...

Pour un système qui préserve le niveau des pensions

Le SNESUP, avec la FSU, continue d'exiger un système de retraite qui préserve le niveau des pensions. Le Code des pensions des fonctionnaires, acquis essentiel des trois versants de la fonction

publique, ne saurait disparaître en 2025. Certaines des exigences syndicales pour améliorer les pensions sont communes à toute la fonction publique : égalité femmes-hommes ; arrêt de l'emploi de personnels précaires ; mesures d'intégration des contractuels ; intégration des primes dans les grilles de rémunérations ; revalorisation des salaires ; retour à la possibilité de départ à 60 ans ; calcul de la pension sur la base de 75 % du salaire correspondant à l'indice des six derniers mois, d'une part, et de la durée de service validée, d'autre part ; suppression de la décote ; indexation des pensions sur l'évolution des salaires – à rebours de l'actuelle politique de gel des pensions ; maintien et amélioration des pensions de réversion.

Mais il nous faut aussi défendre les revendications spécifiques des personnels de l'ESR, dont le début de carrière est très tardif, qu'ils soient fonctionnaires titulaires ou contractuels :

- prise en compte des années d'études et de doctorat, au contraire de l'actuel rachat à prix prohibitif ;
 - prise en compte des périodes de travail à l'étranger – qu'il existe ou non des réglementations européennes ou des conventions spécifiques ;
 - prise en compte des périodes de précarité, ce qui implique notamment de revenir sur l'impossibilité de valider les périodes de non-titulaire lors de la titularisation ;
 - pour les polypensionnés, rompre avec la méthode de calcul sur les vingt-cinq années du régime général.
- Cela ne peut se faire à part de PIB constante. Cela rend plus nécessaire que jamais, d'une part de reconnaître la place des retraités dans la société, d'autre part de répartir autrement les richesses. ●

(1) cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2018/08/4/Etat_emploi_scientifique_2018_1012084.pdf.

(2) C'est l'âge d'ouverture des droits + 5 ans.

Départs en retraite des professeurs et MCF en 2017

PR & MCF	Ensemble	Hommes	Femmes
Nombre de pensions liquidées	1 213	842	377
Âge moyen	66	66,4	65,2
Pourcentage de pensions à l'âge limite et au-delà	61,2 %	66,3 %	48,9 %
Part des polypensionnés	88 %	90 %	85 %
Durée services fonction publique	144	144	145
Durée assurance (tous régimes)	173	173	173
Taux de liquidation	77 %	77,4 %	76,2 %
Pension mensuelle moyenne	4 032	4 181	3 694

Source : MESR

La retraite par points à l'épreuve de l'égalité femmes-hommes

→ par Christiane Marty,
membre de la Fondation Copernic et d'Attac⁰

Pour combattre les inégalités de pension entre femmes et hommes, que la retraite par points ne ferait qu'aggraver, il faut viser à renforcer le lien entre de meilleurs salaires et les pensions.

Les inégalités renforcées par le passage à une retraite par points

Actuellement, il existe de fortes inégalités de pension entre les femmes et les hommes, qui reflètent et même amplifient les inégalités de salaires. Le calcul de la pension se base en effet sur deux paramètres, la durée de carrière et le salaire, qui chacun défavorisent les femmes du fait de salaires en moyenne plus faibles et de carrières plus courtes. La pension moyenne de droit direct (incluant les droits familiaux) des femmes de 1 065 euros brut représente 61 % de celle des hommes (1 765 euros). Une réforme menée au nom de l'équité doit corriger ces inégalités.

Quelles seraient les conséquences du passage à un régime par points ? Il est possible d'en avoir une idée en examinant la situation dans les régimes complémentaires qui fonctionnent tous par points (Arrco, Agirc...). Le résultat est sans ambiguïté : le ratio pension des femmes/pension des hommes y est compris entre 41 % et 61 %, alors que dans les régimes de base par annuités, ce ratio est compris entre 74 % et 90 %. Ce n'est pas un hasard. La logique d'un régime par points est de refléter la carrière entière : le lien entre les cotisations versées et la pension est resserré, ce qui renforce la contributivité du système. Un régime par points serait défavorable pour toutes les personnes qui ont eu des carrières heurtées avec des périodes de chômage, de temps partiel, de bas salaires, notamment les femmes. Renforcer le lien entre cotisation et pension signifie que les dispositifs de solidarité sont moins importants : de fait, ils représentent 7 % des pensions dans les régimes par points actuels, contre 23 % dans ceux par annuités. Or ces dispositifs bénéficient majoritairement aux femmes (droits familiaux, réversion). Moins de solidarité signifie moins de redistribution et donc moins de justice sociale.

Un régime par points serait défavorable aussi pour les fonctionnaires – les femmes fonctionnaires seraient doublement pénalisées, car les carrières étant ascendantes dans la fonction publique, prendre en compte leur totalité au lieu des six derniers mois ferait mécaniquement baisser le niveau de pen-

Cesser de cantonner les femmes à leur rôle de mères...



sion. Pour limiter cette baisse, J.-P. Delevoye, Haut-Commissaire à la réforme, a annoncé que les primes seraient intégrées dans les rémunérations. À la question de savoir ce qui était prévu pour les fonctionnaires qui ne perçoivent pas de primes (dans l'enseignement notamment), il a reconnu qu'il y aurait des perdants mais qu'il faudrait « profiter de cette opportunité pour éventuellement mettre en place une autre politique de rémunération⁽¹⁾ ». Manière de se défaire du problème...

Améliorer les pensions des femmes

Outre les inégalités entre les sexes, l'évolution des retraites n'est pas satisfaisante du fait de la baisse programmée des pensions (voir p. 22). Une réforme est nécessaire, toute personne devrait pouvoir se constituer des droits propres à une pension suffisante. En plus d'exclure un régime par points, cela implique bien sûr d'agir en amont pour améliorer l'emploi et les salaires ; agir concrètement pour l'égalité des salaires entre les sexes (ce qui augmenterait aussi les ressources des caisses) et pour l'égalité des taux d'activité (à l'opposé donc des projections de l'Insee qui pérennisent l'écart existant), égalité qui serait favorisée notamment par le partage des tâches parentales et le développement de crèches.

▼
Toute personne devrait pouvoir se constituer des droits propres à une pension suffisante.
 ▲

L'idée n'est pas d'obtenir une égalité de pensions femmes-hommes en validant des rôles sociaux inégaux qui attribuent aux femmes la responsabilité des enfants. Les droits familiaux sont indispensables dans la situation actuelle pour atténuer la pénalisation des carrières et ils ne doivent pas être diminués. Mais la solution pour améliorer les pensions des femmes en cohérence avec l'objectif d'égalité ne passe pas par le renforcement de ces droits en direction des femmes, car ils les enferment dans le rôle de mères. La bonne solution doit viser à renforcer le lien entre meilleurs salaires et pension. C'est-à-dire l'inverse de l'évolution récente ! L'équité serait assurée en instaurant un taux de remplacement garanti pour une carrière complète, quel que soit le régime, et une hausse du minimum de pension. Dans la fonction publique, la politique de rémunération devrait être réexaminée pour que les primes soient intégrées et revues de manière à concerner aussi les postes à dominante féminine.

Le président Macron a décrété l'égalité entre les femmes et les hommes cause majeure du quinquennat : la question des retraites des femmes est un enjeu central pour toute réforme. ●

(1) Coauteure de *Retraites : l'alternative cachée*, Syllepse, 2013.

(2) La matinale de France Inter, le 11 octobre 2018.