

## NON À LA DÉGRADATION DES PENSIONS !

**Le 10 octobre 2018, le haut-commissaire aux Retraites Jean-Paul Delevoye et la ministre de la Santé Agnès Buzyn ont présenté les grands axes de la réforme des retraites prévue pour 2019. J.-P. Delevoye a été auditionné par la commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale le 14 novembre.**

**L'**objectif de cette réforme – comme des précédentes – est de contenir le montant des retraites en termes de part de PIB : « **Le nouveau système de retraite sera conduit dans le respect des grands équilibres financiers actuels.** » Or, comme le nombre de retraité.e.s augmente (flux de départs, longévité), cela signifierait mécaniquement une baisse des retraites.

### UNE RETRAITE « À POINTS » POUR TOUS

Les cotisations – quel que soit le statut du/de la salarié.e – seraient enregistrées dans un compte unique, « *1 euro cotisé vaut les mêmes droits* », dès le début des périodes travaillées. C'est censé remplacer les 42 régimes actuels. Le prix d'achat du point pourrait varier chaque année, tout comme sa valeur lors de la transformation des points en retraite, au gré de données économiques ou démographiques. On passe donc du système actuel « à prestations définies » – où le montant de la retraite est connu, calculé en fonction de la durée travaillée et des salaires – à un système « à cotisations définies ».

Le candidat F. Fillon lui-même l'avait dit devant le patronat : « *Le système par points, ça permet en réalité une chose qu'aucun homme politique n'avoue : ça permet de baisser chaque année la valeur des points et donc de diminuer le niveau des pensions.* »

Salarié.e.s et fonctionnaires cotiseraient à un taux d'environ 28 % (travailleur + employeur) pour les montants annuels inférieurs à trois fois le plafond de la Sécurité sociale (120 000 € brut annuels). Comme l'abandon du système de calcul sur l'indice des six derniers mois serait très pénalisant pour les fonctionnaires (carrière croissante) – ce que J.-P. Delevoye a reconnu –, les primes seraient prises en compte. Mais leur niveau est très disparate, notamment entre ministères<sup>1</sup> ainsi qu'entre hommes et femmes<sup>2</sup>. Ce serait très inégalitaire. Et si l'on ajoute la non-prise en compte des périodes d'études ou de la plupart des périodes de travail à l'étranger, mais aussi l'insuffisance de revalorisation des salaires (gel du point d'indice, peu d'évolution des carrières), **les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche auraient beaucoup à y perdre.**

Si les enseignant.e.s devraient être les grand.e.s perdant.e.s de cette réforme, **celle-ci serait catastrophique pour les chercheur/euse.s et les enseignant.e.s-chercheur/euse.s** du fait de l'âge de recrutement (34 ans pour un.e MCF) et du déroulement de carrière.

L'âge minimum de départ à 62 ans serait purement théorique, car chacun.e déciderait de son âge de départ en fonction du montant de la retraite. **Déjà aujourd'hui, maints universitaires partent de plus en plus tard pour éviter les retraites minorées** (décotes), comme le confirme le tableau suivant :

Âge de départ en retraite en 2016-2017	Hommes	Femmes	Ensemble
MCF	65 ans 8 mois	65 ans 5 mois	65 ans 7 mois
Professeur	67 ans 6 mois	66 ans 7 mois	67 ans 4 mois

1. 12 % pour les enseignant.e.s et 41,8 % pour les A+, pour les 55-59 ans en 2015.

2. Respectivement, 22,6 % et 17,2 % en 2015 pour les 55-59 ans de la FPE.

J.-P. Delevoye dit écarter l'hypothèse d'un âge pivot (63 ans ?), en deçà duquel il y aurait une retraite minorée pendant quelques années. Mais la majorité du Sénat a été dans le sens de l'augmentation à 63 ans de l'âge minimum de départ en retraite en examinant le PLFSS 2019.

**Chacun.e reculant son âge de départ à la retraite pour obtenir une retraite décente, les établissements continuant de ne pas publier les postes vacants, nombre de doctorant.e.s qualifié.e.s n'auraient pas d'accès à l'emploi stable, les collègues qualifié.e.s professeur.e.s n'auraient pas accès au poste recherché et les collègues obligé.e.s de rester seraient fragilisés.e.s dans l'exercice de leur métier (fatigue, maladies...). Ce serait un immense gâchis**

## LES INCERTITUDES

Beaucoup d'incertitudes planent sur les solidarités (chômage, maladie, maternité...). Faire financer par une cotisation à part des pensions de réversion les droits familiaux, etc., aujourd'hui financés par les cotisations de l'ensemble des assuré.e.s, pourrait fragiliser leur évolution. J.-P. Delevoye a annoncé le 14 novembre, que la mise en œuvre du système à points s'accompagnerait de la remise à plat des pensions de réversion. Sont évoqués la possibilité de « *contrats conjugaux* » permettant de céder des points au conjoint – ce qui est incohérent avec la notion de retraite par répartition –, le plafonnement des pensions de réversion, qui diminuerait le niveau de vie des conjoints survivants (surtout celui des femmes).

Aucune procédure de revalorisation du niveau des pensions n'est prévue dans les grands principes.

Le projet permettra aussi d'installer des retraites « par capitalisation » : ceux qui le pourraient souscriraient un complément de retraite du fait de la baisse du niveau des pensions. Le marché de l'épargne-retraite en espère déjà de bons profits.

## DES ALTERNATIVES SONT POSSIBLES

**Le SNESUP, avec la FSU, exige un système de retraite qui préserve le niveau des pensions. C'est le cas du Code des pensions des fonctionnaires, acquis essentiel, qu'il faut conserver et non faire disparaître en 2025.**

### IL FAUT :

- revenir à la possibilité de départ à 60 ans ;
- maintenir, pour les fonctionnaires, le 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, et améliorer pour toutes et tous – et notamment les contractuel.les public/que.s – le calcul de la retraite actuellement basé sur les vingt-cinq meilleures années ;
- annuler la décote ;
- indexer les pensions sur l'évolution des salaires, à rebours de l'actuelle politique de gel des pensions.

**Cela passe par l'augmentation des salaires assurant la hausse des cotisations, la relance de l'emploi et une tout autre politique de financement : arrêt des aides sans contrepartie aux entreprises (CIR, CICE...), abandon de la suppression de l'ISF et retour sur l'augmentation de la CSG...**

Le SNESUP-FSU défendra les revendications spécifiques des personnels de l'ESR : prise en compte des années d'études et de doctorat, des périodes de travail à l'étranger – qu'il existe ou non des réglementations européennes ou des conventions spécifiques –, des périodes de précarité...

Il défendra aussi un système de réversion plus juste, ouvert à toutes et tous, quelle que soit leur situation maritale.

**Pour un système de retraite garantissant des droits à une retraite digne pour toutes et tous, imposons la prise en compte de nos revendications.**

**Préparons les mobilisations dans l'unité avec les autres salarié.e.s du public et du privé.**

**26 novembre 2018**

Suivez-nous !



[www.facebook.com/snesupfsu](https://www.facebook.com/snesupfsu)



<https://twitter.com/SnesupFsu>

