



SNUipp
FSU

Spécial

RETRAITES

Le système par points
KESACO



Tous les mois en fonction de sa rémunération, les cotisations versées sont transformées en points.

Elles sont limitées à un pourcentage du salaire. Le cumul des points permettra de définir le montant de la pension. Ce système prend en compte le salaire, mais aussi les primes et indemnités.

Ce ne sera pas d'un grand intérêt pour les pensions des PE puisqu'ils et elles n'en touchent quasiment pas.

Ce n'est plus les six derniers mois mais l'ensemble de la carrière qui est pris en considération, ce qui pénalise fortement les fonctionnaires et encore davantage les femmes.



Calendrier annoncé :

Automne 2019 : projet de réforme

Été 2020 : vote de la loi

1^{er} janvier 2025 : passage au régime universel



Le système
actuel

Créé en 1946, le système par répartition a déjà connu **plusieurs régressions** (2004, 2011, 2014) qui ont conduit à l'**augmentation de la durée de cotisation** et au **recul de l'âge de départ en retraite**.

Pour autant ce système permet encore aujourd'hui aux fonctionnaires et notamment aux PE de **partir avec une pension calculée sur la base des 6 derniers mois d'activités**. Une mesure qui permet de compenser un régime salarial en dessous des autres métiers, à niveau égal de recrutement, avec de faibles rémunérations en début de carrière.

Qui est concerné-e par la réforme ?

Professeur des écoles :

L'application du nouveau système démarrera en 2025 pour toutes les personnes nées après le 1^{er} janvier 1963. L'ensemble des avantages acquis seraient recalculés et intégrés dans le nouveau système par points.

Ex-instits ayant 15 ans de services actifs :

C'est l'année de naissance qui détermine les droits à pension. Cette réforme ne s'appliquera pas à celles et ceux dont les droits sont ouverts avant le 1^{er} janvier 2025 (57 ans avant le 1^{er} janvier 2025).

Valeur du point ?

Valeur d'achat, valeur de service

La **valeur d'achat** c'est ce que coûte un point.

Le rapport préconise pour l'année 2025 et pour un départ à 64 ans que la **valeur d'achat soit de 10 euros le point.**

10 € = 1 point

La **valeur de service** c'est ce que vaut un point en euros au moment où on liquide sa retraite.

Le rapport préconise pour l'année 2025 et pour un **départ à 64 ans que la valeur de service soit de 0,55 euro brut annuel par point.**

1 point = 0,55€

Ainsi 100 euros de cotisations permettent d'acquérir dix points qui donnent ensuite 5,50 euros de rente annuelle.

Attention

Valeurs proposées pour l'année de 2025 pour un départ à 64 ans. Mais après ?

Le rapport prévoit que ces valeurs soient évolutives chaque année pour maintenir la caisse de retraite à l'équilibre et les dépenses pour les pensions en deçà de 14% du PIB...

Le montant des cotisations



Le taux de cotisation sera identique pour tous les salariés : **28,12 % du salaire**
90 % du montant prélevé sera créateur de droit (10 % alimenteront la caisse de solidarité).

Exemple : un salaire (avec indemnités) : 2500 €

Montant prélevé pour cotisation : $2500 \times 28,12 \% = 703\text{€}$

Montant sur lequel on va se créer des droits directs : $703 \times 90 \% = 632,8\text{€}$

Points acquis : $632,8/10 = 63,28$ points

Donc pour un an: 759,3 points

Soit, **pour un départ à 64 ans** $759,3 \times 0,55 = 417,62$ € bruts de pension annuelle

Mais en début de carrière les salaires étant très faibles, la pension annuelle sera proportionnelle.

Les bornes d'âge ?

62 ans : âge légal d'ouverture des droits à pension. C'est à partir de cet âge que les salariés pourront partir en retraite.

64 ans : âge taux plein. Le point ne subira pas de décote à cet âge de départ.

Il sera possible de partir en retraite à partir de 62 ans mais la valeur de service du point subira une décote de 5 % par an.

Exemple : Si la valeur de service est de 0,55€ à 64 ans, elle sera de :

0,5225€ à 63ans

0,495€ à 62 ans

RETRAITE À POINTS



LA RETRAITE À POINTS,
ON VA S'EN OCCUPER
JUSQU'AU DERNIER
POINT.

Toutes les années mêmes
les « mauvaises »

Et les enfants ?

Dans le régime actuel

- Les enfants nés avant 2004, sous condition d'interruption, donnent droit, dans la Fonction publique, à 4 trimestres
- Les enfants nés à partir de 2004, sous condition d'interruption ou de temps partiel donnent droit à la mère à 2 trimestres de durée d'assurance (en lien avec la décote)
- Par ailleurs, il y a une majoration de la pension pour 3 enfants de 10% (+5% par enfant supplémentaire). **Chacun des deux parents la perçoit.**

Dans le projet de réforme

Un seul droit : une majoration de pension de 5 % par enfant pour l'un des deux parents.

Aux 4 ans de l'enfant, les parents choisiraient auquel des deux cette majoration serait attribuée ou, à défaut, les droits seraient automatiquement attribués à la mère.

Bascule vers le nouveaux régime

Les droits acquis auprès des régimes fonctionnant par annuités nécessitent d'être évalués alors que l'assuré-e est encore en cours de carrière. Leur évaluation se fera au prorata du nombre de trimestres exigés actuellement pour le taux plein, sans application de décote.

L'idée développée dans le rapport est de les «conserver à 100%».

Chaque assuré aura une notification de la photo de sa situation au 31 décembre 2024.

Cadre budgétaire contraint...14 % du PIB

Actuellement les dépenses pour les pensions représentent 13,8% du PIB. Rester dans le cadre des 14% alors que le nombre de retraité-es va augmenter nécessite donc la **baisse du montant des pensions**. Ce que permet le nouveau système.

En effet **ce système sera géré par un conseil d'administration** qui, pour garantir l'équilibre de la caisse de retraite, **pourra faire évoluer :**

- les valeurs du point
- l'âge du taux plein
- la revalorisation des pensions.

Et tout cela sans avoir besoin de faire une nouvelle réforme, sans passer par la loi, simplement par la décision du Conseil d'administration.

Plus besoin de réforme !

Concrètement... dans le 1^{er} degré

Carrière « normale »
PE au 7^{ème} échelon de la Hors-Classe

Système actuel		Système par points	
64 ans 172 T	2 623 €	64 ans	1 643 €
63 ans 168 T	2 434 €	63 ans	1 513 €
62 ans 164 T	2 251 €	62 ans	1 387 €

En net, mensuel

Projection simplifiée ci contre ne tenant pas compte d'une évolution de la valeur du point d'indice, ni de celles d'achat et de service des points.

Situation d'une carrière normale : PE partant au 7^{ème} de la hors classe, ayant une carrière sans avancement accéléré, 1 an au 11^{ème} échelon avant l'accès à la hors classe et sans passer à la classe exceptionnelle.

Vrai / Faux

« Un système plus équitable : 1€ cotisé = les mêmes droits »

Faux !

Pour qu'un système soit équitable, il faut qu'il prenne en compte les aléas de la vie et de la carrière.

Tout le monde n'a pas les mêmes chances d'effectuer une belle carrière, ne serait-ce que du fait de l'inégal accès aux diplômes selon les catégories sociales, des contraintes économiques (chômage, précarité...), des risques de maladie ou de normes sociales qui attribuent aux femmes l'éducation des enfants. L'équité consisterait précisément à assurer une pension convenable à ceux qui ont une moins belle carrière.

« On ne peut pas faire autrement ! »

Faux !

L'équivalent de 5 points de PIB pour revenir sur les réformes précédentes peut paraître ambitieux au regard de notre croissance actuelle.

Mais l'histoire nous montre que **ce sont les choix de société qui déterminent l'avenir**. La mise en place des régimes de retraites actuels a permis de réduire de façon drastique la pauvreté chez les retraités. Le taux de pauvreté des retraités est passé de plus de 30% à la fin des années 60, à moins de 5% en 2000.

Parallèlement la part du PIB consacré au financement des retraites est passée de 4,6 du PIB en 1970 à 12,6% du PIB en 2000 soit un effort de l'équivalent de 8 points de PIB.

Au-delà du simple équilibre entre dépenses et recettes, c'est la place du travail dans la société et ses diverses formes de reconnaissance sociale qui sont en jeu. Le défi auquel est confrontée la

retraite par répartition est bien celui de reconquérir un haut niveau d'emploi et de salaire.



DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE

« Apporter simplicité et lisibilité grâce au système universel »

Faux !

Les valeurs du point pouvant évoluer d'une année sur l'autre, on ne pourra connaître le montant de sa pension que l'année de son départ.

« La réforme va réduire les inégalités femme/homme »

Faux !

Pour réduire voire supprimer les inégalités femmes-hommes, il faut d'abord travailler sur les salaires car c'est la hauteur du salaire qui détermine le montant de la pension. Le salaire moyen des femmes représente 81,5 % de celui des hommes. La réduction des inégalités ne viendra pas du système de retraite par points, dont la logique est fortement contributive, ce qui signifie que le montant de la pension sera proportionnel aux sommes versées tout au long de la carrière. Celles et ceux dont les salaires sont bas, ou dont la carrière est courte, heurtée (chômage), ralentie seront aussi perdants dans cette réforme.