



# Réforme des retraites 2019: un changement de paradigme.... loin d'être gagné pour le pouvoir!

1)Partir de la situation actuelle des enseignants

2)Comprendre les grandes orientations de la réforme à venir

3)Mettre en perspective l'organisation de la lutte collective au regard de la situation sociale actuelle



# 1) La situation actuelle des enseignants

Droits statutaires connus au moment du recrutement

- Calcul de la pensions sur l'indice des 6 derniers mois
- Montant proportionnel au nombre de trimestres
  - Base = 75 % pour le taux plein
  - Age minimum (âge d'ouverture des droits)
- Coefficient de minoration (décote) ou de majoration (surcote)



# Situation en partie modifiée par les réformes de 2003 (Fillon), 2011 (Woerth), 2014 (Hollande)

- Le nombre de trimestres passe de 150 (37,5 annuités - sans décote) à 166 (nés en 1955,1956,1957) et 172 (nés après 1973)
- La valeur de l'annuité passe de 2 (75/37,5) à 1,785 (75/42), soit une baisse de 10,75 %. Pour les génération à partir de 1973 ce sera 1,744 (75/43), baisse de 12,8%!
- L'âge minimum est porté à 62 ans
- Suppression de la CPA
- Introduction du système décote / surcote



**La baisse des pensions et l'éloignement du repère des 60 ans est une constante des réformes.**

## L'évolution de LA réforme : « travailler plus, pour gagner moins »

	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 ta upé in²</i>		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	



# Pension ≠ retraite

Les fonctionnaires relèvent du « code des pensions » (pas de caisses de retraite, Les pensions des fonctionnaires de l'état sont budgétées)  
Pour les fonctionnaires, la pension est un salaire continué (ou différé)

Pas de cotisation de l'Etat employeur  
(mais une retenue sur salaire retenue Pension Civile sur la fiche de paie -11,1 %- pour le fonctionnaire, ce taux était de 7,85% avant les réformes)



## 2) Comprendre la réforme à venir

### Un régime par points, comment ça marche ?

\* salaire → cotisations (28,12%) → points (0,55 euros aujourd'hui pour 1 point = 10 euros)

\* somme des points acquis = droits à pension

### Une présentation drapée de bon sens et d'équité

\* système identique pour tout le monde

\* « chaque euro cotisé ouvre les mêmes droits ».... MAIS



# Débusquer l'enfumage



## 1 seul objectif : baisser le niveau des retraites

- Plafond des dépenses pour les retraites à 14 % du PIB [vidéo gains de productivité](#)
- Augmentation du nombre des plus de 60 ans (25% en 2016, 29% en 2030, 32% en 2050) « on vit plus longtemps, il faut travailler plus longtemps » : l'inverse de la réalité (**diapo 8**)

## La valeur du point est variable dans le temps

Elle n'est connue qu'au moment de solder sa retraite (**cotisation à l'aveugle**). La variation de la valeur du point année après année permet d'équilibrer automatiquement le système. Exemple AGIRC et ARRCO (**diapo 12**)

La retraite par point, c'est moins de retraite (F.Fillon): Montage de 8' [éclairant les manipulations](#)

## Un changement de modèle :

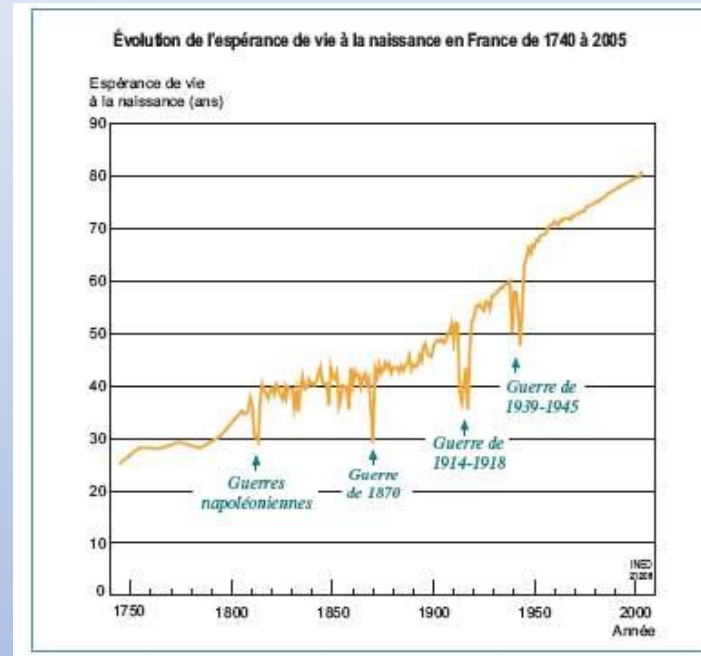
- passage d'un régime de droits collectifs à un régime totalement individualisé (d'un système à prestations définies à un système à cotisations définies). **Plus de débat de société, le pilotage devient « automatique » en ajustant la valeur du point.**

- même en 1946, l'universalité (régime unique) n'a pas été retenue comme principe

## Le mythe du fonctionnaire « privilégié »

Le taux moyen de remplacement dans le privé et le public est sensiblement le même (65%) **diapos 9,10,11**

Le mouvement séculaire c'est « travailler moins, pour gagner plus »! Avec les gains de productivité.



Source: INED  
Institut national  
d'Études  
démographiques

En France , **du 19eme à la fin du 20eme le temps de travail annuel individuel a été divisé par 2** pendant que le nombre d'emplois augmentait de  $\frac{3}{4}$ . Cela a été permis par **un accroissement de la productivité horaire du travail** supérieur à celui de la richesse produite. Ainsi, durant cette même période, **la productivité horaire a été multiplié par environ 30, la production par 26 et l'emploi total par 1,75.**



contrer une idée reçue: **Public/ privé: Des taux de remplacement comparables (état des lieux en 1997)**

<b>tranche de salaire net mensuel</b>	<b>Salariés du privé</b>	<b>Salariés du public</b>
<b>moins de 7500F/mois</b>	<b>100%</b>	<b>ns</b>
<b>7 500 F- 10 000 F</b>	<b>91%</b>	<b>ns</b>
<b>10 000 F- 12 500 F</b>	<b>84%</b>	<b>80%</b>
<b>12 500 F- 15 000 F</b>	<b>76%</b>	<b>77%</b>
<b>15 000 F- 20 000 F</b>	<b>72%</b>	<b>79%</b>
<b>20 000 F et plus</b>	<b>59%</b>	<b>69%</b>
<b>ensemble</b>	<b>84%</b>	<b>77%</b>

- **Génération 1930, Carrières complètes**
- Taux de remplacement : pension nette de cotisation maladie et CSG/salaire net (en Francs 1997)  
*Source : DRESS, ministère de l'emploi et de la solidarité, échantillon inter régimes*



# Une dégradation programmée du taux de remplacement net pour une retraite à 60 ans

(sources IRES et CGT)

<b>Génération</b>	<b>1938</b>	<b>1955</b>	<b>1985</b>
<b>Année de liquidation</b>	<b>1998</b>	<b>2015</b>	<b>2045</b>
Salarié non cadre du privé	81,5%	66,5%	47%
Cadre du privé	55%	42,5%	35%
Fonctionnaire	81%	61%	53%
Fonctionnaire (20% de primes)	67,5%	52%	55%



# « Le taux de remplacement du salaire par la retraite diminue au fil des générations »

Document de travail du Conseil d'orientation des retraites 25/5/2016 Hady Sengor (DREES), Etudes et résultats n° 926, Juillet 2015

« Des taux de remplacement légèrement plus bas dans le public que dans le privé

*Pour les retraités de la génération 1946 ayant effectué une carrière complète, le taux de remplacement médian s'élève à 75,2% dans le privé contre 73,9% dans le public. »*

## La baisse du taux de remplacement

*« La diminution du taux de remplacement médian dans le privé est essentiellement due à la baisse, observée chez les hommes, du taux de remplacement des régimes complémentaires (PAR POINTS!!!! NDLR) dans la retraite de droit direct et à la baisse, pour les femmes, de la part de la pension de base de la retraite totale. »*



# Les retraites à l'AGIRC – ARRCO: la mauvaise pente du point!

*« Depuis que le Medef a dit stop à la hausse des cotisations, la valeur de service du point Agric-Arrco est passée de 8,6% dans les années 1980 à 5,9% aujourd'hui. Et cela devrait continuer, puisque l'objectif est d'arriver à 4,5% dans les années 2030 »*

Pierre Pluquin, administrateur CGT de la caisse de retraite complémentaire.

*« Pour donner une idée de l'évolution du rendement des régimes par points, on peut rappeler qu'ils ne cessent de baisser. En 2000, il était de 7,15 pour Agirc (régime des cadres) et de 7,04% pour Arrco (non-cadres). La baisse est donc, en 18 ans, de 16% pour le premier et de 15% pour le second! Soit une baisse plus sévère encore que celle du niveau des pensions du régime générale. »* Christiane Marty, responsable d'Attac et de la fondation Coeprnic

*« En 2018, le rendement des deux régimes est de 5,93 % contre 13,65 % à l'AGIRC (soit une division de 2,2) et 11,09 % à l'ARRCO (soit une division de 1,9) en 1973. Autrement dit, un cotisant acquiert dans les faits deux fois moins de droits en 2018 qu'il en acquérait en 1973 pour le même euro de cotisation. »* SNES-FSU



# Mettre en perspective l'organisation de la lutte collective

## Informez des conséquences potentielles :

- baisse du niveau des retraites : perte de 200 à 900 euros par mois selon la situation de chacun (**diapo 14 et 15**)
- et/ou allongement de la durée de travail (au-delà de 64 ans, **diapo 16**)



## Alertez sur l'opportunité de modifier / faire voler en éclat nos statuts

- un cheval de Troie : le système de prime (il faudrait renforcer les primes pour améliorer les retraites des enseignants), alors que c'est le salaire qui doit être la base des rémunérations.
- le chantage salaire / temps de travail (enseignants à partir de 3h11): [Discours de Rodez E. Macron](#)

## Mener le débat sur les enjeux sociétaux :

- la question centrale est celle du partage des richesses, et de ce qui doit revenir à celles et ceux qui les ont créées (rapport capital / travail)
- le retraité n'est pas un fardeau pour la société : il a participé à la création des richesses ; il contribue à l'activité économique (consommation, épargne) et travaille (associations, élus politique, syndical, garde d'enfants, jardinage, etc...). Son travail est déconnecté du « marché du travail » ce qui pose soucis aux détenteur des outils de production, mais c'est un atout pour notre société.
- la retraite, nouvelle étape de la vie, n'est pas une mort sociale.

Projections réalisées par la FSU, il n'y en a pas actuellement pour les enseignants, et pour cause.....

	Projet Retraite par points		Calcul actuel avec le code des pensions		
	<b>Pension mensuelle brute</b>	Taux de remplacement du dernier salaire avec 10 % de primes sur toute la carrière	<b>Pension mensuelle brute</b>	Taux de remplacement du dernier salaire avec 10 % de primes sur toute la carrière	Taux de liquidation classique
43 ans de carrière	<b>1932,64 €</b>	45,67 %	<b>2 885,42 €</b>	68,18 %	75,00 %
<b>Perte de 952,78 € par mois soit une pension amputée de 33,02 %</b>					
40 ans de carrière	<b>1755,92 €</b>	41,49 %	<b>2 281,49 €</b>	53,91 %	59,30 %
<b>Perte de 525,57 € par mois soit une pension amputée de 23,04 %</b>					
38 ans de carrière	<b>1638,11 €</b>	38,71 %	<b>1912,43 €</b>	45,19 %	49,71 %
<b>Perte de 274,32 € par mois soit une pension amputée de 14,34 %</b>					

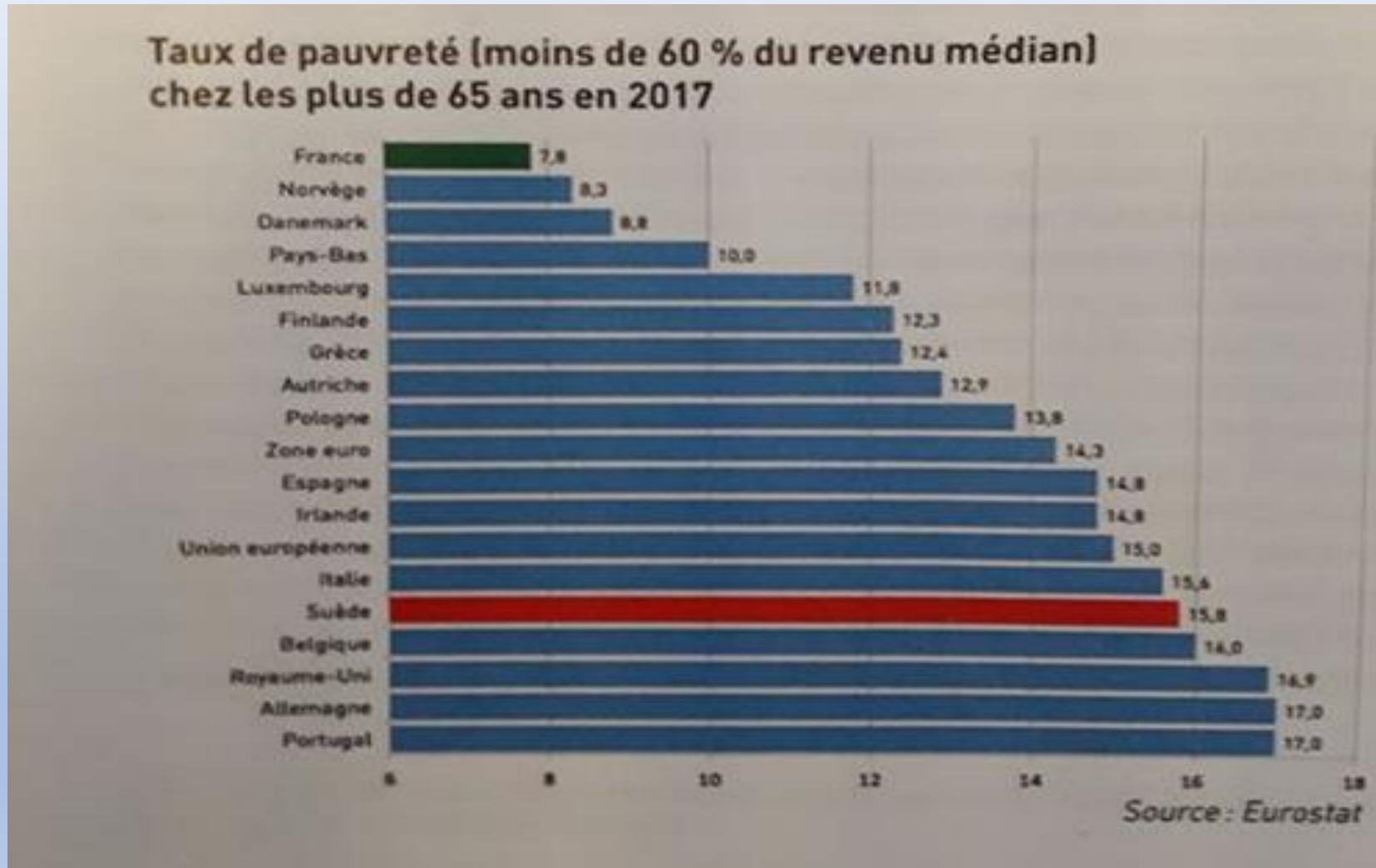
Avec une carrière de 43 ans, la pension est amputée de 950 euros, 525 euros à 40 ans de carrière et près de 275 euros pour 38 ans de carrière.

La pension actuelle calculée avec la décote maximale de 25% aboutit à un taux de liquidation juste au-dessous de 50 % donc déjà fortement dégradé par rapport au taux plein de 75 %. Or avec un système par points, on aboutit pour une même carrière à un taux de 38,6 % de l'ensemble des rémunérations, primes comprises, et donc une perte de 275 euros par mois !

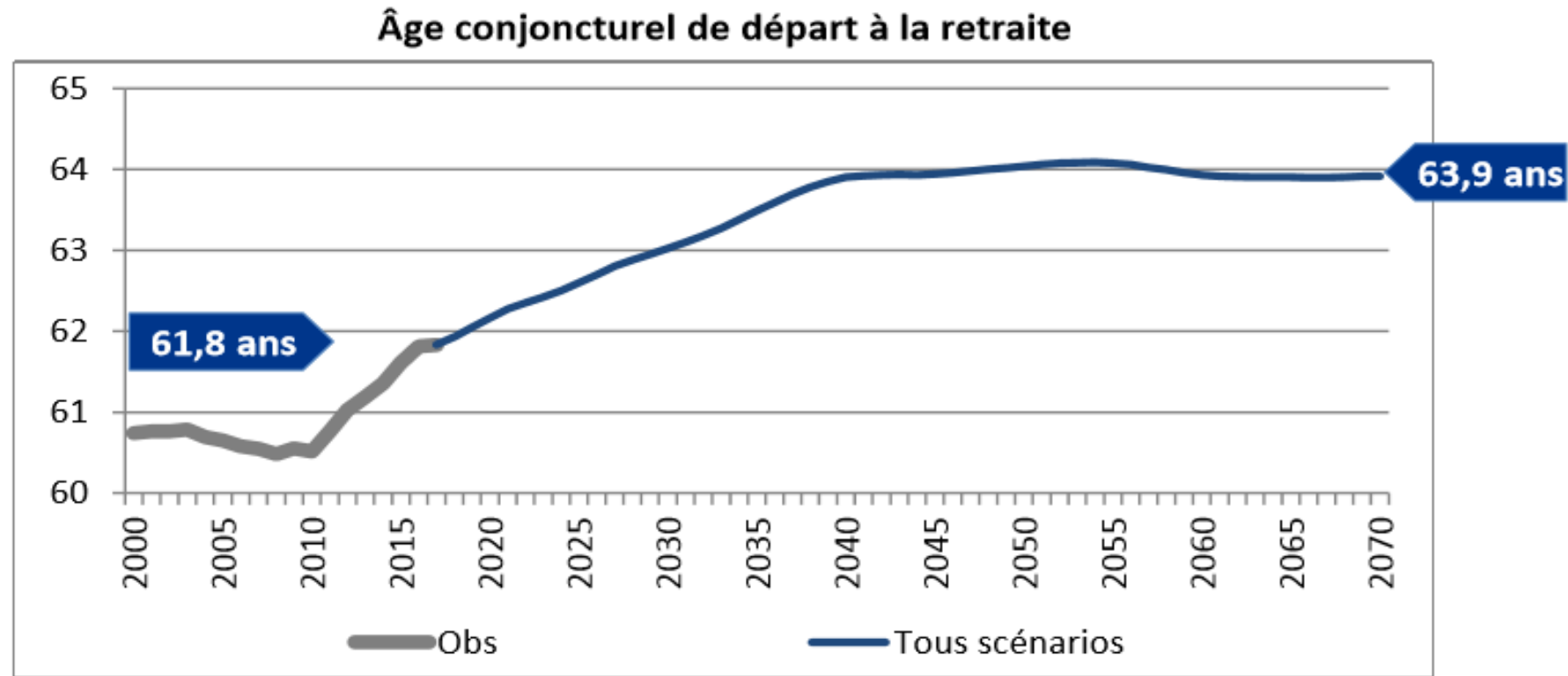
Toutes ces projections montrent que la prise en compte des primes n'est absolument pas une compensation de la perte subie, en particulier dans des corps ayant peu de primes. Pour les professeurs des écoles, les professeurs documentalistes, les CPE, les PSY-EN, la perte serait encore pire puisque nous avons pris ici une moyenne de 10 %, le taux de primes pour ces corps est beaucoup plus bas, autour de 4 %.



# Taux de pauvreté chez les plus de 65 ans



La baisse du rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités, liée au vieillissement, serait atténuée par la hausse de l'âge moyen de départ à la retraite.



Source : projections COR – juin 2018.





**3) Quelle « situation sociale » sur les retraites, quelles perspectives d'action?**

# Un pouvoir « fébrile » sur les retraites

Les retraites concernent toute la société: retraités, actifs, jeunes

Les mobilisations dans les Services publics sont de haut niveau (Hopitaux, pompiers, éducation...), les Gilets Jaunes continuent de demander plus de justice sociale et environnementale. Les jeunes sont mobilisés pour le Climat.

En Septembre, forte mobilisation de la RATP, mais aussi des professions libérales contre le projet Delevoye. La RATP a annoncé que si projet d'était pas retiré, elle lancerait une grève

Pour le 5/12/2019, les organisations syndicales (CGT, FO, Solidaires et FSU) et organisations de jeunesse ( FIDL, MNL, UNL, Unef) appellent à la grève et à l'action. L'arc syndical d'appel peut encore évoluer (notamment avec la « partie enseignante » de l'UNSA et CFDT). C'est donc rassemblées que ces organisations partent à la bagarre et appellent « à une première journée de grève interprofessionnelle ».

Suite à cette annonce, JP Delevoye a remis des propositions sur son projet (plan B) qui consisterait à repousser aux générations ultérieures l'application (initialement prévu à partir de la génération 1963 en 2025) voire « **appliquer la réforme aux nouveaux entrants sur le marché du travail** ». Pour le SNEP-FSU, cela montre bien que la réforme entraîne une telle régression sociale (et la prévision d'un mouvement social très fort est attendu) qu'il faudrait la réserver.... aux générations futures, à nos élèves, nos enfants. Pour nous: c'est ni maintenant, ni demain, on ne réserve pas la régression sociale aux générations futures!

**Donc mobilisation générale sur ce projet qui est une régression sociale majeure**



# Etapes essentielles:

- Informations sur le projet public et privé
- tous en grève dès le 5 Décembre pour faire retirer le projet!



# La FSU revendique un système à prestations définies

- 60 ans sans décote ni surcote
- 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



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

# A quoi chacun est-il prêt ?

« Ne sont perdus d'avance que les combats qui ne sont pas menés » (Anicet Lepors)



Diapos en plus si  
nécessaire....

# Les réformes européennes

Des effets comparables de réformes paramétriques (même système) ou systémiques, liés à un même refus : **celui d'augmenter les financements.**

Evolution des taux de remplacement brut (avant et après réforme pour une carrière complète au salaire moyen (source OCDE 2007))

Italie	-25%
France	-21%
Suède	-21%
Allemagne	-18%

La Suède est passé à un système par point en 2007, avec la crise de 2008 les pensions ont baissé



# Quiz sur les gains de productivité

- Qui a dit?
  - *« Prenons la période de dégradation la plus rapide, c'est la période 2005 – 2025, il suffirait d'un progrès de productivité de l'ordre de 0,5% par an pour compenser la diminution relative du nombre d'actifs ».*
  - *Quand le COR prévoit des gains de productivité de l'ordre de 1,6% par an*
  - Didier Blanchet et Denis KESLER (ex vice président du MEDEF) in « Prévoir les effets économiques du vieillissement » 1990.
- Nos adversaires ne sont pas inquiets pour notre système: ils veulent juste le dynamiter.... Pour faire des profits.





## VERS L'UTILISATION DES RETRAITES COMME VARIABLE D'AJUSTEMENT DES FINANCES PUBLIQUES

DIS, JE VOUDRAIS BIEN  
FAIRE UN CADEAU FISCAL  
À DES COPAINS, MAIS BON...  
JE SUIS UN PEU RIC-RAC  
QUESTION BUDGET...

OK  
BOSS !

JE BAISSE LA VALEUR  
DU POINT ET JE RECOULE  
L'ÂGE D'ÉQUILIBRE  
DE DÉPART  
À LA RETRAITE.



# Le RAFP

Régime de retraite obligatoire par points de la Fonction Publique mis en place depuis le 1er janvier 2005.

