

## Revalo/Retraites : où en est-on du projet de loi de réforme ?

06/02/2020

### Est-ce que je vais être impacté.e ou pas par la réforme des retraites ?

**Si je suis né.e avant 1975**, je reste dans le système actuel. Le futur système universel ne me concernera pas dans la calcul de la retraite.

**Je suis né.e entre le 01/01/1975 et le 31/12/2003** : j'entre dans le système universel à partir de 2025. Le futur système universel à points sera appliqué sur mes rémunérations à partir du 1er janvier 2025. La partie de ma carrière faite avant le 1er janvier 2025 m'ouvrira des droits à retraite calculés avec le système actuel.

*NB : Les premières retraites composées du système universel et du système actuel seront donc versées à partir de 2037.*

**Je suis né.e à partir du 01/01/2004** : j'entre dans le système universel à partir de 2022. Toute ma carrière se fera dans le système universel, je ne serais plus concerné.e par le système actuel.

### Quels seront les éléments du futur régime universel ?

Les paramètres du système seront identiques, quels que soient les métiers : compte à points, droits familiaux, pensions de réversion, minimum de pension, prise en compte de la pénibilité, assiette des cotisations... Des départs anticipés pour les fonctions dangereuses exercées dans le cadre de missions régaliennes seront maintenus.

Universel ne veut pas dire unique : le système prévoit de garantir le maintien de mécanismes de solidarité et de réduction de certaines inégalités, particulièrement pour les femmes, les carrières incomplètes et ceux qui ont commencé à travailler tôt.

### Comment seront convertis, dans le système universel, les droits acquis dans le système actuel ?

Les salariés nés avant 1975 ne seront pas concernés par la réforme. Ceux nés à partir de 2004 ne connaîtront que le système universel.

Les salariés nés entre 1975 et 2004 auront leur début de carrière dans le système actuel et leur carrière à partir de 2025 dans le système universel. Leurs droits à retraite acquis dans le système actuel seront conservés. Pour l'instant les modalités de conversion

des droits acquis ne sont pas encore arrêtées. L'Unsa revendique une conversion des droits qui soit la plus avantageuse possible (scénario à l'italienne).

### Le système à points comment ça fonctionne ?

Un taux de cotisation de 28.12 % est appliqué sur la totalité de mes rémunérations, primes et indemnités incluses. Le montant des cotisations à verser se répartit entre moi et mon employeur : 40% à ma charge, 60% à la charge de mon employeur.

90% des cotisations versées servent à l'acquisition des points et les 10% restant servent à alimenter les mécanismes de solidarité (attribution de points lors des interruptions de carrière subies comme la maternité, la maladie, le handicap,... ou pour les proches aidants par exemple).

Les points acquis sont versés dans le compte personnel de carrière. Ce compte est unique et suit le salarié toute sa carrière, quels que soient les emplois occupés. La coexistence de plusieurs systèmes pour les poly-pensionnés, comme c'est le cas aujourd'hui, disparaît.

Au moment du départ en retraite le montant de ce qui sera perçu est calculé en multipliant le nombre de points par la valeur de service du point.

## RETRAITES

## S'informer avec l'UNSA

« Si la réforme était appliquée en l'état, les futures pensions des collègues concernés à 100% par le système universel baisseraient de plus de 30%. C'est pour cela que le chantier sur la revalorisation est actuellement ouvert dans l'Éducation Nationale. »

## Est-ce que la valeur du point peut baisser en cours de carrière ?

La valeur de service de point permet de déterminer le montant de la retraite en fonction du nombre de points acquis. Sa valeur serait revalorisée au début de chaque année. Elle suivrait l'évolution annuelle du revenu moyen par tête.



## Que veut dire la prise en compte des primes dans le calcul de la pension ?

Les primes des agents de la Fonction publique, aujourd'hui non-prises en compte dans le calcul des pensions, seront soumises à cotisations sociales et donneront droit à des points retraite. Un mécanisme de compensation de l'augmentation des cotisations lié à cette prise en compte est à l'étude pour éviter une baisse du pouvoir d'achat.

Des négociations sur les carrières et rémunérations ont lieu, pour éviter que la transition vers le nouveau système ne provoque une baisse des pensions des enseignants, CPE et PsyEN.

## L'âge d'équilibre, qu'est-ce que c'est ?

L'âge de départ, c'est-à-dire l'âge à partir duquel on peut partir en retraite, est fixé à 62 ans.

L'âge d'équilibre, c'est l'âge du taux plein.

Si on part avant l'âge d'équilibre le montant de la pension est minoré par une décote. Quand on atteint l'âge d'équilibre, il n'y a plus de décote. Et si on travaille au-delà de l'âge d'équilibre, on peut bénéficier d'une surcote. L'âge d'équilibre impacte donc le montant de la pension qui sera perçue si on part avant ou après l'avoir atteint.

L'âge d'équilibre existe déjà dans le système actuel. Il est différent d'une personne à l'autre car il dépend du nombre de trimestres d'assurance liés à la durée de cotisation tous régimes confondus (public, privé). Par exemple, dans le cas général (PE, certifiés, ...), les générations nées en 1955 doivent avoir 166 trimestres d'assurance (41.5 ans) pour atteindre leur âge d'équilibre. Pour les générations à partir de 1973, c'est 172 trimestres (43 ans).

Dans le système actuel la décote est de 1.25% par trimestre manquant, soit 5% par an. La décote peut donc atteindre au maximum 25% à l'âge de départ de 62 ans s'il manque au moins 20 trimestres d'assurance (5 ans).

En 2018, 26% des enseignants sont partis en retraite avec une décote (32% dans le 1er degré, 21% dans le second). Par ailleurs, 25 % sont partis avec une surcote (14% dans le 1er

degré, 34% dans le second).

## Est-ce que le système universel va faire baisser la retraite des enseignants, des CPE et des PsyEN ?

Si la réforme du système universel était appliquée sur nos carrières telles qu'elles existent actuellement, les futures pensions des collègues qui seront concernés à 100% par le système universel baisseraient de plus de 30% par rapport à ce qu'on connaît aujourd'hui. Cela est dû à un niveau trop bas de rémunération en début et milieu de carrière en comparaison des autres professions équivalentes qui, elles, ont des indemnités et primes à faire valoir.

C'est pour cela que le chantier sur la revalorisation est actuellement ouvert dans l'Éducation Nationale. Le chantier a vocation à redéfinir les contours de nos rémunérations de façon à ce que le système universel ne fasse pas baisser le niveau de pension de ceux qui seront concernés par la réforme.

## Le système par points est-il un système par capitalisation ou par répartition ?

Dans le système universel à points, comme dans le régime actuel (régime par annuité), ce sont les cotisations des travailleurs actifs qui financeront les pensions versées aux retraités. Il s'agit donc toujours d'un système par répartition et non pas par capitalisation. C'est la solidarité intergénérationnelle qui joue.

se-[unsa.org](http://unsa.org)

## Le système à points est-il un outil pour baisser les pensions ?

Le système à points ne permet pas plus ou pas moins que le système actuel de faire varier le niveau des pensions, les modalités de calcul de celles-ci ou les conditions pour pouvoir en bénéficier. Garder le système actuel n'est pas plus protecteur que de passer à un système universel à points. Ce n'est pas le système de retraite en lui-même qui fait va-

rier les paramètres à la hausse ou à la baisse, mais le pilotage que l'on en fait. Tout dépend donc de la volonté politique et non pas de la nature du système.

Par exemple, au cours des réformes de 1993, 2003, 2010 et 2014, nous sommes passés de 37,5 ans de cotisations pour une carrière complète à bientôt 43 ans, une décote de 5% par année manquante a été instaurée, l'âge de départ a été reculé de 60 à 62 ans, etc. Et tout cela en gardant le système actuel.



### Qu'en est-il de l'avis rendu par le Conseil d'Etat ? Quelles peuvent être les conséquences sur la revalorisation ?

L'avis du Conseil d'État rendu le 24 janvier est une opposition de forme au regard du principe de séparation des pouvoirs entre le pouvoir législatif et le pouvoir exécutif.

Le Conseil d'État considère ainsi qu'une loi (émise par le pouvoir législatif) ne peut faire injonction au gouvernement (pouvoir exécutif) de déposer un autre projet de loi (la loi de programmation).

Mais cette opposition sur la forme ne remet pas en cause le fond. L'avis du Conseil d'État n'empêche pas la loi de programmation. La revalorisation est donc toujours à l'ordre du jour, il n'y a pas eu de revirement de la part du gouvernement. Celui-ci a d'ailleurs maintenu en l'état la disposition dans le paragraphe II de l'article 1 du projet de loi présenté au conseil des ministres.

### La revalorisation, ce sera combien au juste ? Quel serait son coût total ?

D'après les informations que nous avons obtenues lors des réunions avec le ministère, l'objectif est d'arriver à terme à une enveloppe budgétaire annuelle dédiée à la revalorisation de 8 à 10 milliards par an (tous les ans).

Les « marches annuelles » pour arriver à cette enveloppe seraient de l'ordre de 500 millions par an et seraient cumulatives. Cela veut dire que la première année ce serait 500 millions de plus que le budget actuel, puis la deuxième année ce serait 1 milliard de plus que le budget actuel, puis 1,5 milliards la troisième année, etc...

Par conséquent, d'après nos calculs, si on prend 2037 comme horizon pour

l'enveloppe de 8 à 10 milliards annuels, l'enveloppe budgétaire cumulée nécessaire pour la montée en charge serait d'environ 76 milliards, ce qui représente bien plus que 30 à 40 euros par mois.

### Le ministre évoque souvent la revalorisation pour les débuts et milieu de carrière. Qu'en est-il pour les fins de carrière ?

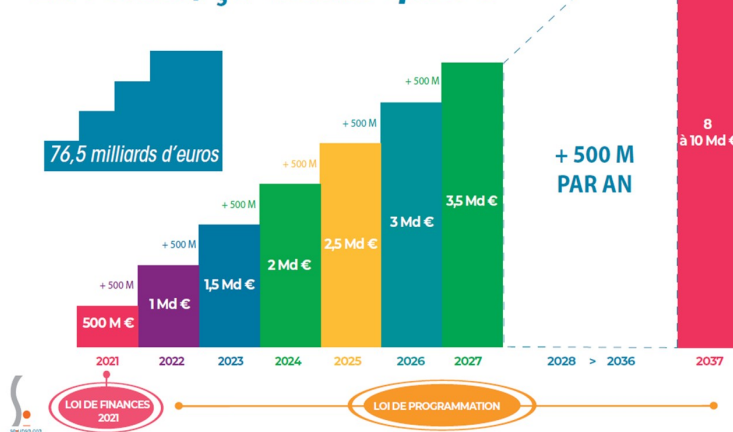
La revalorisation qui est actuellement en cours de négociation pour les personnels enseignants, d'éducation et psychologues trouve son origine dans la nécessité de compenser l'impact qu'aurait la réforme sur le niveau de pension de ceux qui seront concernés (les générations à partir de 1975). Il est donc évident qu'il devrait y avoir une différenciation selon les générations,

les besoins de revalorisation n'étant pas les mêmes pour maintenir le niveau de pension selon l'ancienneté que l'on a déjà dans le système actuel.

Pour le SE-Unsa, il est impératif que la revalorisation concerne tous les personnels, y compris ceux non concernés par la réforme. Cette revalorisation est l'occasion de faire reconnaître nos métiers à leur juste valeur.

### Enseignants, CPE, PsyEN

## La revalo, ça donne quoi ?



## Pour la revalorisation des salaires, le SE-Unsa revendique

- le maintien de la part indiciaire comme élément premier dans le calcul de la rémunération des fonctionnaires ;
- l'amélioration et l'accélération des nouvelles carrières issues du protocole PPCR :
  - \* la revalorisation importante des grilles indiciaires de la classe normale ,
  - \* l'augmentation du nombre de promotions à la hors-classe,
  - \* la hausse du nombre de promotions à la classe exceptionnelle pour permettre au plus grand nombre d'accéder au grade le plus élevé avant la retraite avec notamment l'extension de la liste des fonctions particulières, la réduction de la durée d'exercice de ces fonctions et le rééquilibrage entre les deux viviers ;
- la revalorisation de toutes les indemnités en veillant au rééquilibrage d'indemnités liées à l'exercice de fonctions peu nombreuses et trop souvent oubliées, en opposition des indemnités individualisées et basées sur le « mérite ». Ainsi, le SE-Unsa estime qu'il faut :
  - \* démultiplier l'Isae et l'Isae,
  - \* revaloriser proportionnellement les indemnités des missions et fonctions qui ne peuvent y prétendre ;
- le paiement des APC dans le premier degré en heures supplémentaires ;
- la démultiplication du taux de base des IMP ;
- la revalorisation des heures supplémentaires de l'ensemble des corps ;



## Pour les retraites, le SE-Unsa revendique

- la garantie du maintien du niveau actuel des pensions pour chacun ;
- la prise en compte des enfants dans le calcul de la pension de façon forfaitaire dès le premier enfant ;
- le droit de partir en retraite à date anniversaire pour les enseignants du premier degré ;
- le rachat à taux réduit de deux années d'études ;
- la prise en compte pour la constitution des droits, des périodes d'études, d'apprentissage, de recherche du premier emploi, de formation, des « activités » familiales ;
- l'extension du versement de la pension de réversion aux pacés ;
- l'assimilation des instituteurs, des PEGC et des CE d'EPS retraités ;
- l'aménagement des fins de carrière en lien avec l'allongement de la durée d'activité ; un système de départ en retraite progressif.



### Alors que s'ouvre le travail parlementaire sur le projet de loi de réforme des retraites, le SE-Unsa a lancé une campagne d'interpellation des députés et sénateurs.

Dans une consultation menée du 16 au 22 janvier, les adhérents du SE-Unsa ont choisi d'engager cette action pour faire connaître aux parlementaires le niveau de défiance de la profession, leur demander de veiller aux dispositions garantissant le maintien du niveau de retraite et de soutenir la revalorisation nécessaire et légitime des rémunérations sans contrepartie.

Ceux qui font vivre au quotidien l'École de la Nation préviennent. Ils n'accepteront ni que leurs conditions d'exercice continuent de se détériorer, ni que la revalorisation soit un leurre.

Pour interpellier les parlementaires dont dépend votre école, nous vous proposons un modèle de lettre et la liste des parlementaires des Bouches du Rhône avec leurs coordonnées sur notre site, rubrique « Revalo/Retraites »