Comprendre la réforme des retraites
Notre régime de retraite actuel : les chiffres clés

→ Age d'ouverture des droits (âge légal de départ) : **62 ans**.

→ Age limite de départ pour ne plus être pénalisé par la décote : **67 ans**.

→ Nombre de trimestres exigés pour éviter la décote : voir tableau ci-dessous.

Année de naissance	Nb de trimestres	Nb de trimestres en années	Valeur d'un trimestre en liquidation en %	Taux plein en %
1958	**167**	41 ans 9 mois	0,449	75
1961	**168**	42 ans	0,446	75
1964	**169**	42 ans 3 mois	0,444	75
1967	**170**	42 ans 6 mois	0,441	75
1970	**171**	42 ans 9 mois	0,439	75
1973	**172**	43 ans	0,436	75

Deux notions sont donc importantes :

1. **La durée d'assurance**, c'est-à-dire le nombre de trimestres validés tous régimes confondus.
2. **La durée de liquidation**, c'est-à-dire les droits acquis en fonction du nombre de trimestres effectués dans la fonction publique.

Pour **calculer le montant de la liquidation dans la fonction publique**, on se base sur le dernier indice détenu au moment du départ en retraite, dernier indice qui doit être validé depuis plus de 6 mois.

Prise en compte des enfants

Nés avant 2004 :

→ 4 trimestres en assurance et liquidation à condition de s'être arrêté ou d'avoir réduit son activité pendant au moins deux mois.

Nés après 2004 :

→ 2 trimestres en assurance à condition de ne pas s'être arrêté plus de 6 mois,

→ Si interruption supérieure à 6 mois : Rien

→ Si 3 enfants : majoration du montant de la pension de 10%

→ Au-delà de 3 enfants : 5% en plus par enfant

Décote

Après le calcul du montant de la pension il peut s'appliquer une décote si le nbre de trimestres exigés en assurance n'est pas atteint :

→ 1,25% en moins par trimestre manquant (5%/an)

→ La décote est plafonnée à 25% maxi.

Surcote

Si le nombre de trimestres exigés en assurance est dépassé il peut y avoir surcote :

→ +1,25% par trimestre travaillé au-delà de l'âge légal de départ. (62 ans actuellement)

Comprendre la réforme des retraites
Notre régime de retraite actuel : les chiffres clés

Simulation : Dans le système actuel, 2 collègues certifiés qui ont atteint le 7e échelon de la Hors-Classe (indice 821) et qui souhaitent tous les deux partir à l'âge légal, soit 62 ans, sans enfant

	Collègue 1	Collègue 2
Naissance	1er septembre 1962	1er septembre 1974
Début de carrière	1er septembre 1982 (20 ans)	1er septembre 1997 (23 ans)
Date de départ	1er septembre 2024	1er septembre 2036
Nb de trimestres exigé	168 (42 ans)	172 (43 ans)
Nb de trimestres en assurance	168	156 acquis
Nb de trimestres en liquidation	168	156 acquis
Indice détenu	821 (soit 3 847€ bruts)	821 (soit 3 847€ bruts)
Décote	Pas de décote	16 trimestres manquants en assurance soit 20% de décote
Montant annuel brut de la pension	**34 620€**	**25 104€ (après décote)**
Montant brut mensuel de la pension (75%)	**2 885€**	**2 092€**

Qu'est-ce que la retraite par points que préconise le rapport Delevoye ???

Retraite par points :

- Les points sont acquis par le biais de cotisations sur les salaires et les primes perçus
- Le nombre de points acquis au moment du départ en retraite donne le montant de pension perçu.
- 2 notions importantes :
  La valeur d'acquisition du point (projet : 10€ en 2025)
  La valeur de service du point (projet : 0,55€ en 2025)

Le taux de cotisation est le même pour tous (primes et indemnités comprises) : 28,12%

- 25,31% pour les droits à retraite (plafond de 120 000€/an)
- 2,81% pour la solidarité (sans plafond)

Employeur : 60%
Salarié : 40%

Nouveau système par points

Système par points : Un exemple

Mon **salaire mensuel brut** est de **2 000€**

> Taux de cotisation : 28,12% soit **562€**.

> Sur ces 562€ :

> 40% sont à ma charge soit **225€** (et 337€ à la charge de mon employeur)

> **506€** sont pour les droits à retraite (25,31%)

> **56€** sont pour le financement de la solidarité (2,81%)

Avec 506€, à combien de points ai-je accès ?

→ Valeur d'acquisition des points : **10€** → 506€ donnent donc **50 points**.

→ Valeur de service : **0,55€** →50 points donnent **27,50€** de retraite brute annuelle.

Les points acquis résulteront donc des cotisations à un taux de 25,31% sur <u>l'ensemble des salaires et primes bruts</u> perçus au cours d'une carrière.

Actuellement, sur une carrière complète avec les grilles actuelles, ça donne quoi ?

Carrière sur 42 ans / Déroulement classe normale en 26 ans / 1 an au 11e échelon puis passage à la Hors-Classe

	Durée échelon	échelon	indice	traitement brut mensuel	traitement brut annuel	**total perçu sur l'échelon**	ISOE part fixe annuelle	Total ISOE
Classe Normale	1	1	390	1 829,10 €	21 949,20 €	21 949,20 €	1 213,00 €	1 213,00 €
	1	2	441	2 068,29 €	24 819,48 €	24 819,48 €	1 213,00 €	1 213,00 €
	2	3	448	2 101,12 €	25 213,44 €	50 426,88 €	1 213,00 €	2 426,00 €
	2	4	461	2 162,09 €	25 945,08 €	51 890,16 €	1 213,00 €	2 426,00 €
	2,5	5	476	2 232,44 €	26 789,28 €	66 973,20 €	1 213,00 €	3 032,50 €
	3	6	492	2 307,48 €	27 689,76 €	83 069,28 €	1 213,00 €	3 639,00 €
	3	7	519	2 434,11 €	29 209,32 €	87 627,96 €	1 213,00 €	3 639,00 €
	3,5	8	557	2 612,33 €	31 347,96 €	109 717,86 €	1 213,00 €	4 245,50 €
	4	9	590	2 767,10 €	33 205,20 €	132 820,80 €	1 213,00 €	4 852,00 €
	4	10	629	2 950,01 €	35 400,12 €	141 600,48 €	1 213,00 €	4 852,00 €
	1	11	673	3 156,37 €	37 876,44 €	37 876,44 €	1 213,00 €	1 213,00 €
Hors-Classe	1,5	4	715	3 353,35 €	40 240,20 €	60 360,30 €	1 213,00 €	1 819,50 €
	3	5	763	3 578,47 €	42 941,64 €	128 824,92 €	1 213,00 €	3 639,00 €
	3	6	806	3 780,14 €	45 361,68 €	136 085,04 €	1 213,00 €	3 639,00 €
	7,5	7	821	3 850,49 €	46 205,88 €	346 544,10 €	1 213,00 €	9 097,50 €
						1 480 586,10 €	+	50 946,00 €

Total brut perçu sur une carrière
1 531 532€
Soit 38 763 points
=> Retraite brute mensuelle de : 1 776€

se-unsa.org

Nouveau système par points

Hypothèses : (rapport Delevoye)

- **Bascule dans le nouveau système en 2025**
- **Calcul d'une pension fictive avec le principe actuel sans la décote.**
- **On convertit cette pension en points.**
- **On continue d'acquérir des points dans le nouveau système**

Années acquises au moment de la bascule (2025)	Points acquis dans l'ancien système	Points acquis dans le nouveau jusqu'à 42 ans de carrière	Total des points	Retraite brute annuelle	Pour mémoire 42 ans dans l'ancien système	Pertes/ancien système
5 ans	4 212	35 436	39 647	**21 806,11 €**	34 620,00 €	-37,01%
10 ans	8 990	31 875	40 866	**22 476,08 €**	34 620,00 €	-35,08%
15 ans	15 267	28 048	43 315	**23 823,38 €**	34 620,00 €	-31,19%
20 ans	21 562	23 830	45 392	**24 965,42 €**	34 620,00 €	-27,89%
25 ans	28 734	19 303	48 037	**26 420,25 €**	34 620,00 €	-23,69%
30 ans	41 826	14 121	55 947	**30 770,95 €**	34 620,00 €	-11,12%
35 ans	51 547	8 301	59 849	**32 916,70 €**	34 620,00 €	-4,92%
40 ans	60 008	2 300	62 308	**34 269,38 €**	34 620,00 €	-1,01%

Quelques comparaisons dispositif actuel / nouveau dispositif par points

- Carrière certifié, PLP, CPE, PEPS, PE, PsyEN ;
- Sans enfant,
- Echelon 7 de la hors classe atteint soit un brut mensuel de 3 850€,
- Pas de revalorisation : ce sont les grilles actuelles qui sont appliquées,
- La totalité se passe **après 2022** date annoncée pour la mise en place de la réforme pour les nouveaux entrants.

	Système actuel	Système par points	Système actuel	Système par points	Système actuel	Système par points
Année de naissance	**2002**		**2002**		**2002**	
Début de carrière	**23 ans**		**23 ans**		**23 ans**	
Age de départ	**62 ans**		**64 ans**		**66 ans**	
Durée de carrière	**39 ans**		**41 ans**		**43 ans**	
Droits acquis	**156 tri-mestres / 172**	**35 162 points**	**164 tri-mestres / 172**	**37 562 points**	**172 tri-mestres /17 2**	**39 963 points**
Décote (trimestres)	**16 (-20%)**	**/**	**8 (-10%)**	**/**	**0**	**/**
Pension brute mensuelle	**2 094€**	**1 611€**	**2 477€**	**1 721€**	**2 887€**	**1 831€€**
PERTES	**Entre 30 et 40%**		**Environ 40%**		**Environ 40%**	
Age pivot de 64 ans avec malus ou bonus de 5%/ an.		**Malus 10% 1 450€ brut mensuels**		**Ni bonus Ni malus**		**Bonus 10% 2 014€ brut mensuels**

Système actuel / Système par points : en conclusion !

Dans le système par points proposé :

→ Que des perdants ;

→ Pertes variables selon les situations comprises entre 5% et 40%.

Beaucoup de questions sans réponses à ce jour...

Leviers possibles pour limiter les pertes :

→ Revaloriser les salaires ;

→ Augmenter les taux de cotisations ;

→ Augmenter la valeur du taux d'utilisation du point ;

→ Diminuer la valeur d'achat du point.

⇒ Quelle revalorisation ? Primes ? Points d'indice ? Avec ou sans contreparties pour tous ? Pour certains ?

⇒ Quelle réelle prise en compte des enfants dans le nouveau dispositif ?

⇒ Au final, quelle méthode de calcul pour ceux qui auront une carrière dans l'un et l'autre système ?

⇒ Qui fixera la valeur du point ? Dans le rapport Delevoye 1 point = 0,55€

⇒ Cette valeur du point sera-t-elle variable en fonction des années de départ, en fonction des équilibres financiers à rechercher ?

⇒ Une fois la pension liquidée sur une valeur du point, comment évoluera celle-ci ? Sera-t-elle indexée sur l'inflation ? Sur les salaires comme annoncé par le Premier Ministre ?

Une ligne rouge : L'âge pivot ou âge d'équilibre
Seul objectif : obliger à travailler plus longtemps

Âge d'équilibre à 64 ans, ça veut dire quoi ?

Également appelé âge pivot, **ce mécanisme pénalisant** sera complètement effectif en **2027**.

C'est l'âge auquel on pourra bénéficier d'une retraite entière. On aura toujours le droit de partir à 62 ans. Mais si le départ a lieu avant l'anniversaire des 64 ans, la pension sera diminuée d'un malus. Si au contraire on part en retraite après 64 ans, il aura un bonus supplémentaire. On évoque 5 % par an (bonus comme malus). **Cette mesure s'aggrave par la « montée en charge » prévue par le gouvernement.**

En effet, la mise en place a lieu dès **2022**. L'âge d'équilibre devient alors de **62 ans et 4 mois**. Dit autrement, les salariés souhaitant partir à 62 ans en 2022, **devront prolonger de 4 mois ou leur pension sera diminuée du malus**.

En **2023**, il faudra partir à **62 ans et 8 mois** pour échapper au malus. Ce sera **63 ans en 2024**... Jusqu'à **64 ans** en **2027**.

L'UNSA est opposée à cette mesure qui pénalisera toutes les travailleuses et tous les travailleurs. Si l'équilibre financier du régime des retraites est essentiel pour conserver notre système par répartition, le gouvernement ne peut pas faire porter aux seuls salariés la totalité de l'effort.

Il existe d'autres solutions !