

# RETRAITES: PAS UNE ANNÉE DE PLUS, PAS UN EURO DE MOINS



## Vivre sa retraite !

« La retraite doit être une nouvelle étape de la vie et non l'antichambre de la mort » c'est ainsi qu'Ambroise Croizat qualifiait la retraite en 1945. Le projet d'Emmanuel Macron se situe à l'antipode de cet acte fondateur du système de retraites. Allonger le temps passé à travailler serait un recul social majeur. Mis en échec par le mouvement social en 2019, le président de la République propose une nouvelle réforme des retraites, différente certes mais tout aussi dangereuse.

Avec 80% de la population opposée au recul de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans, le SNUipp-FSU combat ce projet inacceptable, alors que le système actuel peut être conforté et amélioré par d'autres recettes et une autre répartition des richesses. Il défend des évolutions indispensables et responsables, pour une réduction des inégalités et une amélioration du niveau de vie de tous les personnels retraités. Un objectif atteignable, porté par la mobilisation inédite de toutes les organisations syndicales, qui implique d'autres choix budgétaires. Car c'est par la mobilisation générale que le projet de ce gouvernement sera mis en échec. Pour le SNUipp-FSU, c'est clair, il faut des mesures plus justes pour toutes et tous : pas une année de plus, pas un euro de moins !

## ESTIMER SA PENSION, LA DÉFENDRE !

Le site dédié « **nos retraites** » du SNUipp-FSU propose un décryptage du projet de réforme, démêlant le « vrai » du « faux ». Un formulaire permet d'estimer sa future pension en comparant le système actuel, le projet gouvernemental et les revendications du SNUipp-FSU pour un départ possible à 60 ans, sans décote.



## SIGNEZ LA PÉTITION !

Comme plusieurs centaines de milliers de personnes, signez et faites signer la pétition inter-syndicale « **Retraites : non à cette réforme injuste et brutale !** ».



# Un projet de réforme inutile et injuste

## Report de l'âge légal et allongement de la durée de cotisation : des mesures injustes et brutales !

**Les reculs successifs de l'âge de départ à la retraite ne cessent de creuser les inégalités sociales**

Présenté par la première ministre le 10 janvier, le projet de réforme des retraites contient comme mesure phare le recul de l'âge de départ possible à 64 ans. Le gouvernement veut aller vite avec une mise en œuvre dès le 1<sup>er</sup> septembre. Dans la pratique, dès le 1<sup>er</sup> septembre 2023, les salariées et salariés nés à partir de septembre 1961 verraient leur âge légal de départ reculer progressivement. Ce recul se ferait à raison de 3 mois par année de naissance pour atteindre les 64 ans en 2030 (génération née en 1968 et suivantes).

Dans le même temps, il faudrait aussi cotiser 43 annuités dès la génération 1965, c'est l'accélération de la réforme Touraine de 2014. Avec cette nouvelle réforme, l'allongement de la durée de cotisation impacterait progressivement les personnels nés à partir du 1<sup>er</sup> septembre 1961.

### Vivre sa retraite en bonne santé

Avec la stagnation de l'espérance de vie ces dix dernières années, le temps passé en retraite est déjà en diminution



© MILLERAND / NAJIA

depuis la réforme menée par Nicolas Sarkozy en 2010 (recul de l'âge de départ de 60 à 62 ans). La réforme Macron ne ferait qu'accentuer cette régression.

L'espérance de vie est impactée par de nombreux éléments comme le niveau de vie et la catégorie socio-professionnelle. À 62 ans, 25 % des hommes les plus pauvres sont déjà décédés contre seulement 5 % des plus riches. Les mesures d'âge accentueront encore les inégalités.

Par ailleurs, l'espérance de vie en bonne santé s'établit à 65,9 ans pour les femmes et à 64,4 ans pour les hommes. Au final, reculer l'âge de départ à la retraite c'est donc prendre à chacune et chacun les deux meilleures années de retraite.

Reculer encore l'âge de la retraite à 64 ans, est aussi socialement injuste

puisque cela touchera plus particulièrement les personnes ayant commencé à travailler tôt, exerçant souvent des métiers pénibles et mal payés.

### Une mobilisation juste et nécessaire

Le xx<sup>e</sup> siècle aura été celui de l'amélioration des conditions de retraite, avec la baisse du nombre de personnes retraitées pauvres, de la diminution du temps de travail et donc de l'augmentation de l'espérance de vie. Si plusieurs réformes régressives ont été imposées depuis 1993, le mouvement syndical a réussi à faire échouer certains projets comme récemment en 2019. De quoi rester déterminé-es dans l'opposition à cette réforme et refuser le report infini de l'âge de départ en retraite.

## LA RETRAITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Bien que fortement dégradé par les réformes qui se sont succédé depuis 1993, le système actuel de retraite revêt encore des caractéristiques protectrices, notamment grâce aux mobilisations. La référence au traitement détenu les 6 derniers mois est un acquis fondamental qui permet de prendre en compte la spécificité du déroulement de carrière des fonctionnaires. Le taux de pension de 75 % (taux plein) permet de « remplacer » le revenu d'activité et de permettre le maintien d'un niveau de vie digne. Depuis 2006, une décote de 1,25 % par

trimestre manquant s'applique, avec un maximum de 25 %. La décote est synonyme de double peine quand on a une carrière incomplète. D'une part, on ne perçoit pas le maximum de son dernier salaire (c'est-à-dire que la pension est alors inférieure à 75 %) parce qu'on n'a pas atteint le nombre de trimestres requis. D'autre part, une décote peut s'appliquer à la pension déjà incomplète. En 2021, plus d'un tiers des enseignantes et enseignants du premier degré sont partis à la retraite avec une décote.



## « Résorber le déficit sans dégrader le pouvoir d'achat »

**3 QUESTIONS À Michaël Zemmour, maître de conférences en économie à l'Université Paris I**

### 1 Que pensez-vous de la situation du système de retraites ?

Le diagnostic est très clair : s'il n'y a pas de nouvelle réforme des retraites, les dépenses doivent être stabilisées et s'il n'y a pas de nouveaux moyens investis dans le système, les pensions en général et dans la fonction publique en particulier sont appelées à baisser assez sensiblement. Les leçons du rapport du COR<sup>1</sup> sont qu'il faudrait débattre du niveau des pensions dans 10 ou 20 ans, plutôt que de s'inquiéter de l'équilibre du système.

Les motivations du gouvernement ne proviennent pas tellement d'un diagnostic de l'état des retraites mais de la volonté de contrebalancer les importantes baisses d'impôts qui concernent en particulier les grandes entreprises... par une baisse des dépenses publiques, en choisissant les pensions de retraite.

### 2 Reculer l'âge de départ à la retraite, est-ce une bonne idée ?

Cela ne répond pas aux questions posées actuellement, en termes de conditions de travail, d'emploi des seniors ou d'équilibre financier du système. Cela peut avoir pour effet de faire travailler une partie de la population plus tard au détriment de la santé et d'augmenter le sas de précarité entre l'emploi et la retraite qui concerne aujourd'hui plus de quatre personnes sur dix. Avec le passage de la retraite de 60 à 62 ans, le seuil de précarité s'est allongé. Une partie des personnes déjà sans emploi à 62 ans, voire à 61 ans, risquent de « patienter » d'autant plus longtemps dans des conditions dégradées.

« Les motivations du gouvernement ne proviennent pas tellement d'un diagnostic de l'état des retraites mais de la volonté de contrebalancer les importantes baisses d'impôts »

### 3 Existe-t-il des alternatives ?

S'il s'agit simplement de résorber le déficit, les ordres de grandeur affichés par le COR sont tout à fait maîtrisables par une très légère augmentation de cotisations d'ici à 2027, qui suffirait à remettre le système en équilibre, sans dégrader forcément le pouvoir d'achat, sans même empêcher les hausses de salaire. Des augmentations de cotisation de l'ordre de 0,15 point par an, ce qui est beaucoup moins que ce qu'ont connu les fonctionnaires entre 2010 et 2018... Ce serait une opération quasiment indolore surtout s'il y a un dégel du point d'indice. Il y a aussi des éléments de rémunération qui ne font pas l'objet actuellement de cotisations comme les primes de la fonction publique ou l'épargne salariale du privé.

1. Le Conseil d'orientation des retraites est une instance indépendante et pluraliste d'expertise et de concertation, chargée d'analyser et de suivre les perspectives à moyen et long terme du système de retraite français.

## Maintien des inégalités existantes pour les femmes

**Notre système de retraite définit le montant de la pension en fonction d'un nombre d'annuités validées et d'un salaire de référence.**

Toutes les différences et inégalités salariales subies par les femmes pendant la vie active ne sont pas seulement reproduites à la retraite, mais amplifiées. À plusieurs reprises, la première ministre a déclaré que la réforme des retraites devait être juste pour les femmes, il n'en est rien !

Avec l'allongement progressif du nombre d'annuités nécessaires pour une

retraite à taux plein, de plus en plus de retraitées subissent une décote sur leur pension, faute de pouvoir atteindre ce nombre de trimestres.

### Pensions inférieures

C'est encore plus vrai pour celles et ceux dont les carrières sont dites « hachées », c'est-à-dire entrecoupées de périodes de chômage, travail à temps incomplet, de disponibilité... qui rendent inaccessibles les annuités exigées pour avoir une pension complète. Or une grande partie de ces travailleurs sont des travailleuses.

Dans la Fonction publique d'État, les pensions (hors réversion) des agentes sont inférieures de 14,5 % à celles des agents (source : rapport annuel FP 2022). Chez les AESH, profession féminisée à 93 %, le temps incomplet imposé rend de fait impossible une retraite à taux plein.

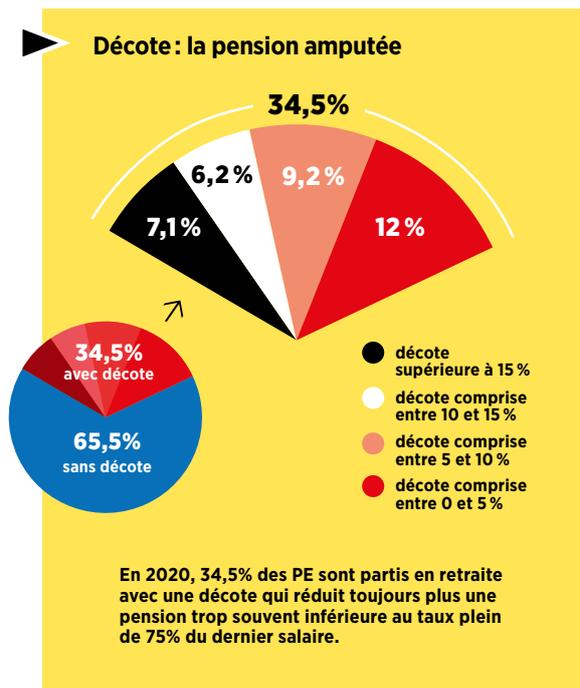
Il est de fait plus difficile pour les femmes d'avoir une carrière complète. Elles doivent alors choisir entre partir avant 67 ans avec de la décote ou travailler jusqu'à 67 ans. Maintenir le principe de la décote c'est maintenir les inégalités existantes.

## Et les enseignant-es du 1<sup>er</sup> degré ?

**En une génération, l'âge de départ à la retraite reculerait de 9 ans.**

En effet, le corps de professeur des écoles est créé en 1990; s'il permet de relever le niveau de qualification et de salaire, il supprime la « catégorie active » qui est la reconnaissance d'« un risque particulier ou de fatigues exceptionnelles » dans la Fonction publique. Avant 1990, institutrices et instituteurs pouvaient partir à l'âge de 55 ans. À partir de cette date, ce sera 60 ans (sauf pour les institutrices et instituteurs devenus PE totalisant 15 ans de « services actifs ») puis 62 ans avec la réforme Sarkozy de 2010. Et maintenant, 64 ans ? Alors que les conditions de travail n'ont cessé de se dégrader !

Par ailleurs, la question du départ en cours d'année scolaire est aussi prégnante. Les PE sont les seuls salariés à ne pas pouvoir partir à la date choisie dès l'âge légal de départ. L'obligation de partir un 1<sup>er</sup> septembre peut signifier près d'une année travaillée en plus. Lors des dernières concertations, si le gouvernement dit entendre cette demande, il n'a pour l'instant rien proposé de concret en ce sens. Ce qui est possible dans les autres services de l'État et pour les enseignant.es du second degré doit l'être pour les PE. Pour le SNUipp-FSU, pas question d'accepter ce *statu quo* !



**68%** C'est la part de la population favorable à une réforme qui ramènerait à 60 ans l'âge légal de départ à la retraite

**58%** C'est le niveau de sympathie et de soutien de l'opinion publique à la mobilisation sociale  
 (Source : Sondage Ifop pour Politis, janvier 2023)

## Imposer un autre projet

Dans un premier temps, le SNUipp-FSU exige l'abandon de l'actuel projet de réforme du système de retraite. Mais cela ne suffit pas... Fidèles au système de retraites, tel qu'il a été pensé lors de sa création, le SNUipp et la FSU revendiquent la retraite à 60 ans, pour tout le monde et, sans décote, avec 75% du salaire pour 37,5 années de cotisation. Il faut aussi développer les mécanismes de solidarité :

- **Prise en compte des années d'étude, de stage**, meilleure prise en compte des périodes de chômage
- **Amélioration de la situation des enseignant-es polypensionné-es** (double carrière privé et public)
- **Possibilité d'aménager la fin de carrière** via un dispositif de cessation progressive d'activité (CPA) avec par exemple

un temps partiel de droit rémunéré à 80 %,

- **Possibilité de faire valoir ses droits à la date anniversaire**, sans avoir à terminer l'année scolaire,
- **Reconstitution des droits pour les fonctionnaires**, incluant la bonification de 4 trimestres pour les enfants nés après 2004, et rendant à nouveau possible le départ anticipé à partir de 3 enfants.

### D'autres choix sont possibles

Diminuer les dépenses serait d'après le gouvernement la seule solution pour résorber le déficit de 10 milliards d'euros dans les caisses de retraite. Il existe pourtant des financements évitant toute baisse des pensions ou allongement des carrières et permettant les améliorations portées par le SNUipp-FSU.

- **Suppression des exonérations des cotisations sociales** pour les entreprises (64 milliards d'euros)
- **Légère augmentation** des cotisations sociales
- **Augmentation des salaires** et égalité salariale (plus de salaires = plus de cotisations)
- **Baisse du taux de chômage** (plus d'emploi = plus de cotisations)

- **Par une autre répartition des richesses**, par exemple en utilisant une partie des 80 milliards d'euros reversés en 2022 par les entreprises du CAC 40 à leurs actionnaires.
- **Lutte contre la fraude fiscale (80 milliards d'€)**, mais aussi le **retour de l'ISF (3,2 milliards d'€)** ou encore la suppression du CICE<sup>1</sup> et la réévaluation de l'impôt sur les sociétés (5,2 milliards d'€) permettraient d'abonder au système des retraites.
- **Utilisation du Fonds de réserve des retraites<sup>2</sup> (36 milliards).**

1. CICE (Crédit Impôt Compétitivité Emploi) : avantage fiscal dont bénéficiaient les entreprises qui emploient des salariés (source : servicepublic.fr)

2. Fonds de réserve retraites (FRR) : il a pour mission, au nom de la collectivité, d'investir et d'optimiser le rendement des sommes que lui confient les pouvoirs publics en vue de participer au financement des retraites (source : fonddereserve.fr)