



**Retraite: « Tout mettre sur la
table » pour un débat de société
ouvert**



Plan de la présentation

- La mécanique des réformes de 1993-2003 et les effets des réformes sur les comportements de départ et le montant des pensions
- La question de l'équité (public/privé, entre actifs et retraités, entre retraités, entre hommes et femmes...)
- Le rendez-vous 2010 : mobiliser pour imposer d'autres choix. La question du financement est un choix de société.



Le calcul de la pension dans la FP (avant 2003)

- La pension brute est définie assez simplement comme le produit suivant :
- $P = SR \times DSB \times Ta,$
- où
 - SR = le salaire de référence est celui afférent au traitement indiciaire des 6 derniers mois.
 - DSB = durée de service et bonifications
 - Ta = taux d'annuité (2 % jusqu'en 2003)



Le calcul de la pension dans la FP

- Enfin, il existe 3 règles visant à plafonner le montant de la pension :
- 1° La durée de service (DS) est limitée à 37,5 annuités (ce qui signifie qu'un fonctionnaire travaillant au-delà de cette durée n'acquerrait aucun droit supplémentaire).
- 2° La durée de service et bonifications (DSB) est limitée à 40 annuités au titre des bonifications du L. 12 du Code des pensions civiles et militaires (notamment bonifications pour enfant).
- 3° Le taux de pension, du fait de la majoration de pension pour 3 enfants et plus, ne peut être supérieur au dernier traitement.



La réforme Fillon dans la FP

- 2 mécanismes tendant à faire baisser le niveau des pensions ont été mis en œuvre :
 1. Le taux d'une annuité passe de 2 % à 1,829 % ($2\% \times 150/164$) d'ici 2012, et devrait être de 1,807 ($2\% \times 150/166$) en 2020.
 2. Une décote par trimestre manquant est installée. En 2020, cette décote sera de 1,25 % pour un maximum de 20 trimestres (soit taux de décote max. = 25 %).
- $P = SR \times DSB \times Ta' \times \underline{\tau_{\text{décote}}}$



Cas-type n° 1 : Justine

- Collègue enseignante, avec 2 enfants (nés avant le 1^{er} janvier 2004). Elle fait valider ses droits à 56 ans, après 31,5 de service à temps plein et 6 années de service à mi-temps. Elle a donc été recrutée à 18,5 ans.
- 2 hypothèses sur la fin de carrière
 - Hypothèse A : notre collègue part au 1^{er} échelon de la classe normale du corps des professeurs des écoles.
 - Hypothèse B : notre collègue part au 5^e de la hors classe du corps des professeurs des écoles.



Cas-type n°2: Juliette

- Cas d'une collègue PE recrutée 1992, à l'âge de 24 ans, avec 2 enfants (nés lorsqu'elle était fonctionnaire avant le 1^{er} janvier 2004). Cette collègue fait valider ses droits à pension à 60 ans en 2028 après 36 années de service à temps plein.
- Deux hypothèses sont envisagées :
 - Hypothèse A : elle termine sa carrière au 11^e échelon de la classe normale
 - Hypothèse B : elle termine sa carrière en ayant été promue au dernier échelon de la hors classe, promue depuis un an.



A l'horizon 2020, les pensions auront perdu 30 % de leur valeur

Justine	Avant 2003		Retraite « Fillon » en 2020	
Hypothèse A : 11^e PE	1985 €	78 %	1435 €	57 %
Hypothèse B : 5^e HC PE	2097 €		1516 €	

Juliette	Avant 2003		Retraite « Fillon » en 2028	
Hypothèse A : 11^e PE	2066 €	81,5 %	1400 €	55,5 %
Hypothèse B : 7^e HC PE	2459 €		1667 €	



« Puisque nous vivons plus longtemps, il est normal de travailler plus longtemps »

- Aux termes de l'exposé des motifs, la loi Fillon de 2003 tend à pérenniser une règle:
- *« Le maintien d'ici 2020 de la stabilité du rapport atteint en 2003 entre la durée d'assurance et l'espérance de vie à la retraite. (...) Ces ajustements seront réalisés à échéances régulières, après avis d'une commission indépendante, en prenant en compte les données démographiques, économiques et sociales ».*



« Puisque nous vivons plus longtemps, il est normal de travailler plus longtemps »

	2003	2008	2012	2020
DA (en années)	40	40	41	41 ³ / ₄ (?)
Espérance de vie à 60 ans	22,39	22,99	23,59	24,79
Durée moyenne de retraite	22,39	22,99	22,59	23,04
Ratio DA / durée moyenne de retraite	1,79	1,74	1,81	1,81



« Puisque nous vivons plus longtemps, il est normal de travailler plus longtemps »

- Comme le montre une étude de la Dares, la durée de la vie professionnelle devrait passer, en moyenne, de trente-sept ans et demi pour les hommes nés en 1950 à trente-cinq ans pour ceux de la génération 1970. La durée du travail sur le cycle de vie se contractant au fil des générations, la réforme Fillon ne peut conduire qu'à une baisse du niveau des pensions.
- La logique qui consiste à dire « puisque nous vivons plus longtemps, il suffit de cotiser plus longtemps » est à contre-sens de l'évolution de la norme salariale. La situation de l'emploi des seniors (40 % des salariés sont encore en activité à 59), les difficultés d'insertion des jeunes et la prolongation des durées d'étude, les périodes de chômage et d'interruption, rendent peu crédible cette perspective. Une telle logique ne peut que fragiliser l'adhésion des jeunes générations au principe de la répartition.
- L'allongement de la durée d'assurance pénalise davantage les carrières courtes et accidentées, en particulier celles des femmes.

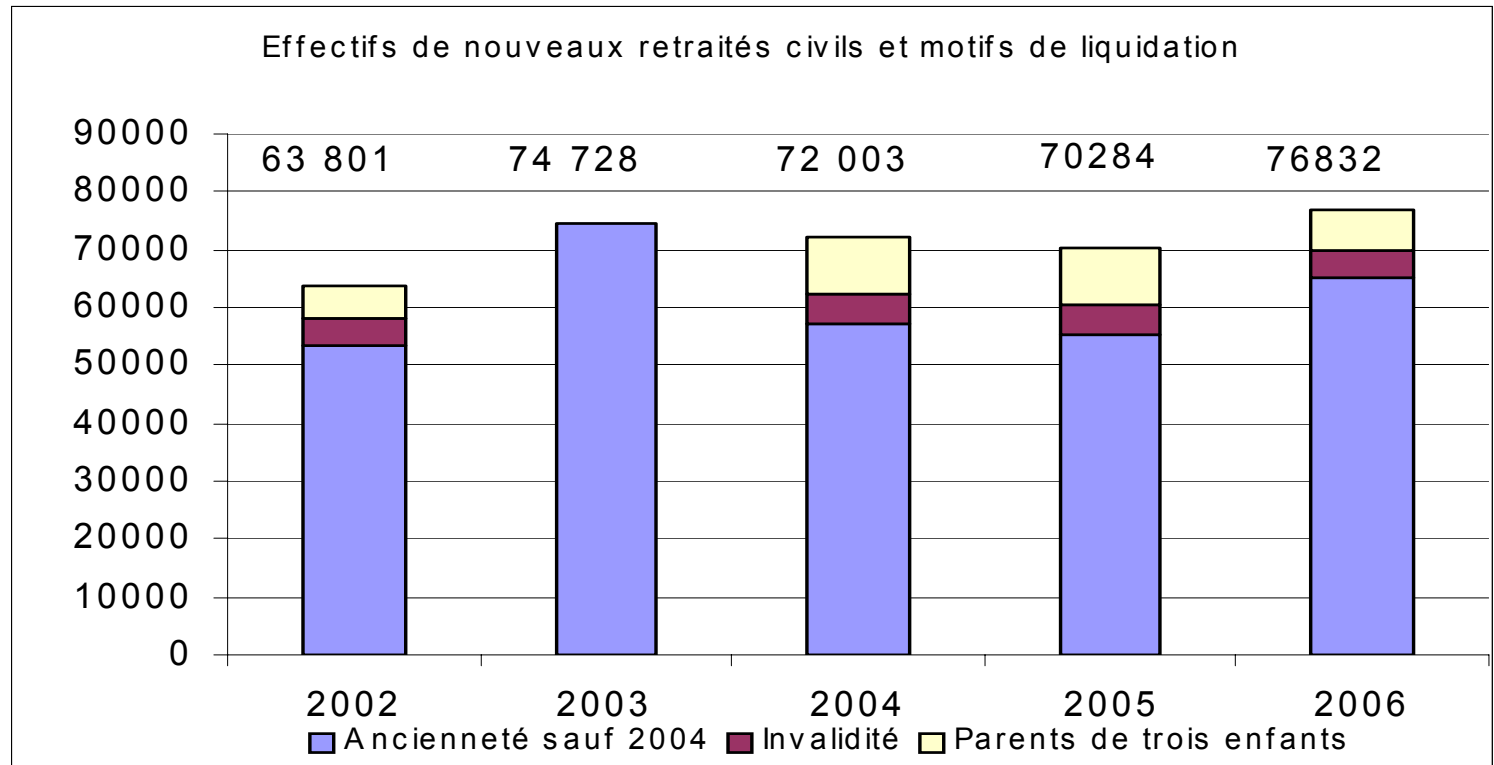


Projections des comportements de départ dans la FP

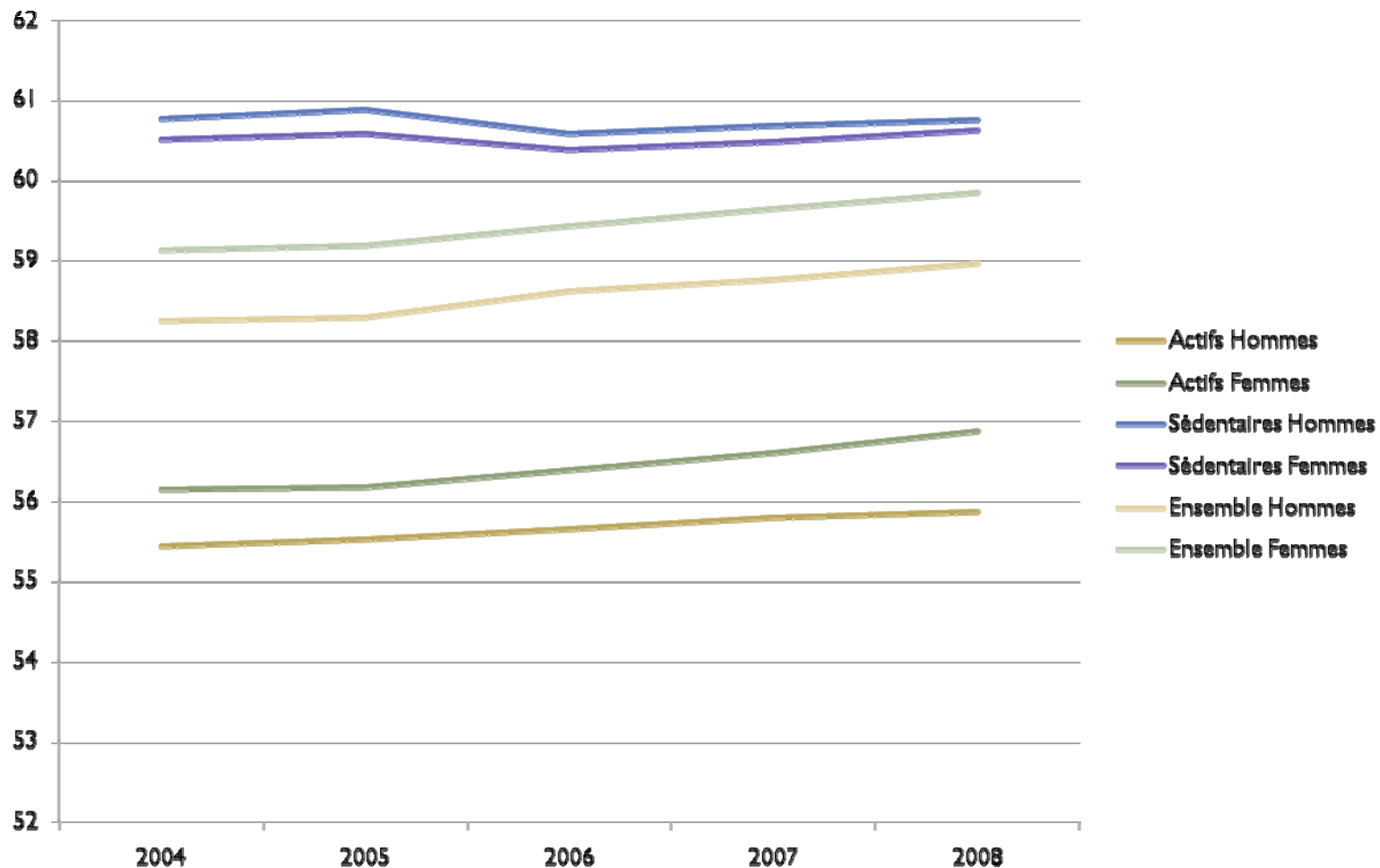
- A l'horizon 2030, le décalage de l'âge de liquidation de la retraite pour la Fonction Publique est évalué à **1 an et demi**.
- L'allongement théorique de la durée d'assurance étant de 4,25 ans (de 37,5 annuités à 41,75).
- Le recul étant un peu plus important pour les femmes que pour les hommes (ce qui est une façon de reconnaître que la réforme de 2003 touche davantage les pensions des femmes)



Les flux de départs (personnels civils)



Evolution de l'âge de départ dans la FP



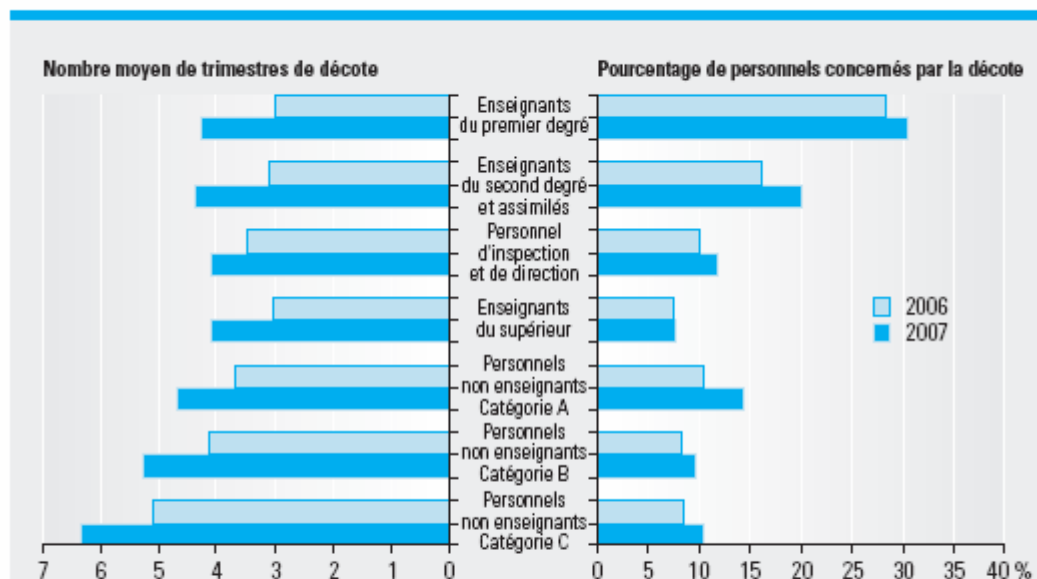
La double peine: la décote

- Introduite en 2006 avec un niveau bas: 0,125% par trimestre manquant, 1,25% à partir de 2015.
- 18% des agents concernés en 2009
- Perte mensuelle moyenne 34 €/mois en 2008 (7€ en 2006)
- Les catégories actives sont plus touchées (28%) que les catégories sédentaires (12%)



La décote chez les personnels de l'Éducation nationale

GRAPHIQUE 5 – La décote :
pourcentage de personnels concernés et nombre moyen de trimestres de décote



Champ : l'ensemble des fonctionnaires titulaires du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ayant droit à pension, en France métropolitaine, dans les DOM, les COM et la Nouvelle-Calédonie.

Lecture : en 2007, 20% des enseignants du second degré et assimilés (y compris les conseillers principaux d'éducation et les conseillers d'orientation psychologues) ont été touchés par la décote. Pour ceux-ci, le nombre moyen de trimestres de décote s'élevait à 4,4.

Source : fichier des bénéficiaires d'une pension civile, Service des pensions de la DAF, Traitements DEPPA2

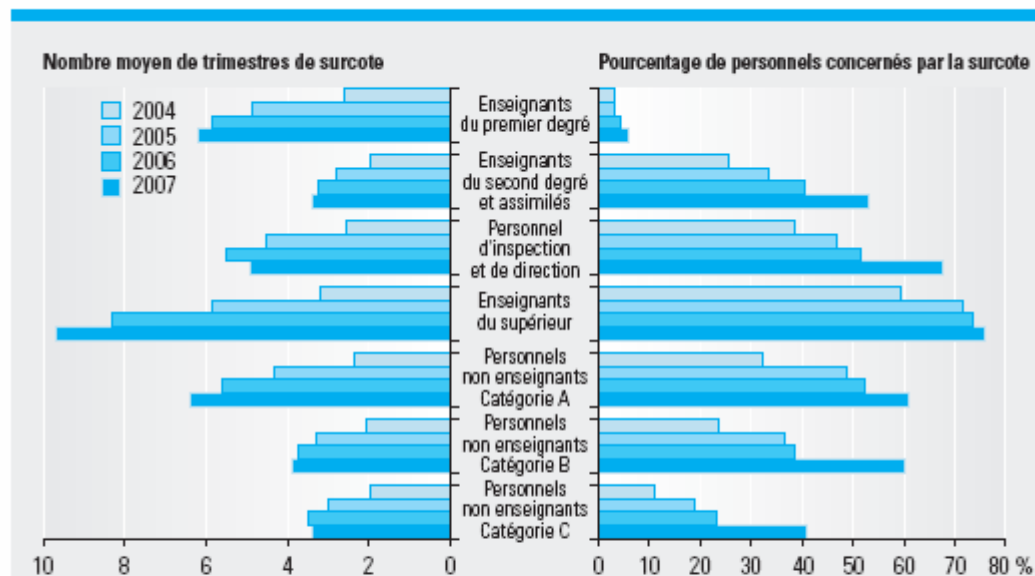
La surcote : une fausse carotte

- 29% du flux bénéficie de la surcote en 2009 (14% en 2004, 21% en 2005, 25% en 2006, 33% en 2007)
- Bénéfice moyen de la surcote : 100 € par mois en 2008 (37 € en 2004, 77 € en 2006)
- 38% de surcotes d'un trimestre
- 60% des bénéficiaires d'une surcote partent l'année de leurs 60 ans.
- Les 40% de surcotés qui partent après 60 ans :
 - la très grande majorité (37%) dispose de durées bien supérieures à la durée de référence, pour eux pas de changement de comportement visible
 - **Seuls 3%** pourraient avoir modifié leurs comportements.



La surcote chez les personnels de l'Éducation nationale

GRAPHIQUE 6 – La surcote :
pourcentage de personnels concernés et nombre moyen de trimestres de surcote



Champ : l'ensemble des fonctionnaires titulaires du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ayant droit à pension, en France métropolitaine, dans les DOM, les COM et la Nouvelle-Calédonie.

Lecture : en 2007, 53% des enseignants du second degré et assimilés (y compris les conseillers principaux d'éducation et les conseillers d'orientation psychologues) ont bénéficié d'une surcote. Pour ces bénéficiaires, le nombre moyen de trimestres de surcote s'élevait à 3,4.

Source : fichier des bénéficiaires d'une pension civile, Service des pensions de la DAF, Traitements DEPPA 2

La baisse du niveau des pensions

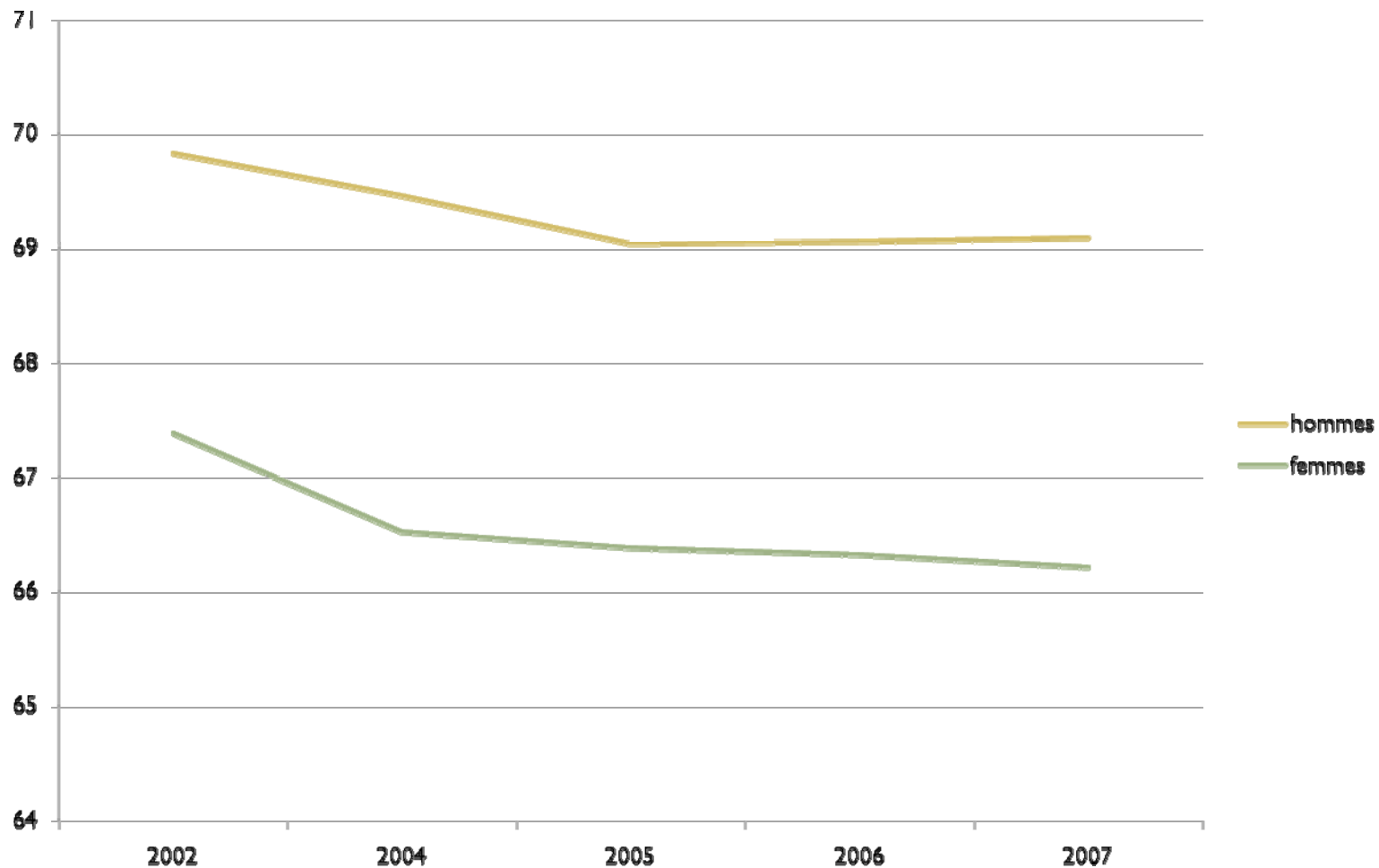
- L'allongement de la durée de cotisations masque l'objectif véritable des réformes : la baisse des pensions.

Evolution du ratio « pension moyenne nette / revenu d'activité moyen net »
(scénario de base)

	2006	2015	2020	2030	2040	2050
Hausse des cotisations supplémentaires (en point de PIB)	-	0,7	1,0	1,6	1,8	1,7
Evolution du revenu d'activité moyen net	100	114	124	145	173	208
Evolution de la pension moyenne nette	100	109	113	123	139	160
Ratio pension moyenne nette / revenu d'activité moyen net	100	96	91	85	81	77

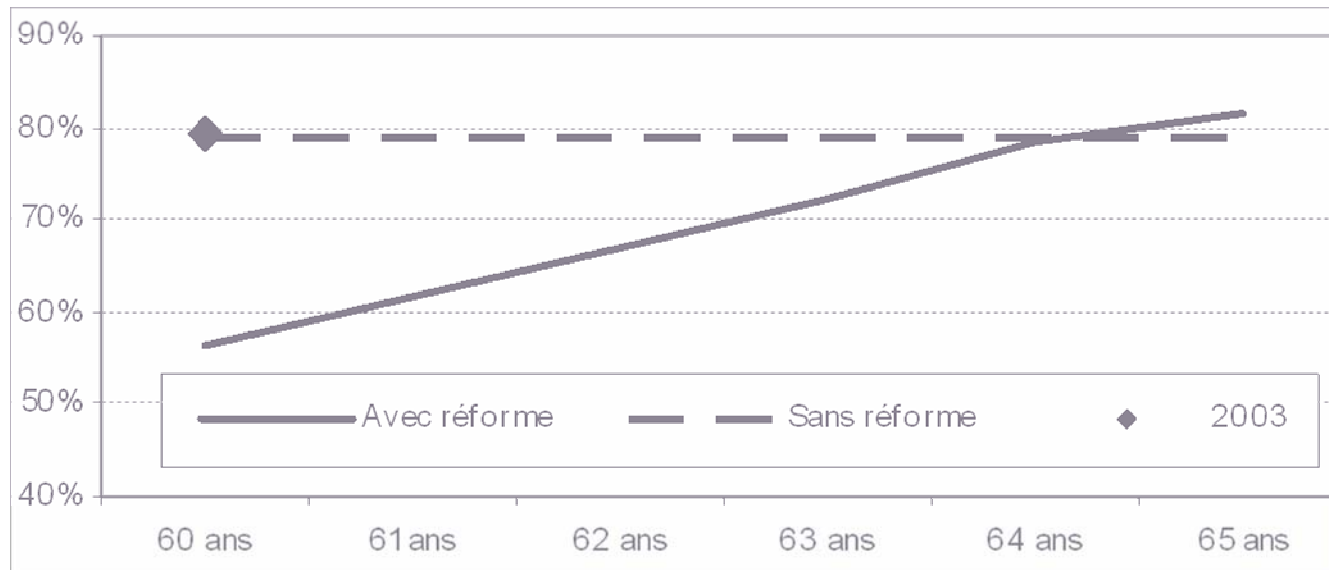
Source : COR, Cinquième rapport, novembre 2007 – base 100 en 2006

Evolution du taux de liquidation dans la FP



La baisse du niveau des pensions

- Un cas-type : espérance de retraite d'un professeur des écoles



Prof des Ecoles

Taux de primes 5,2%

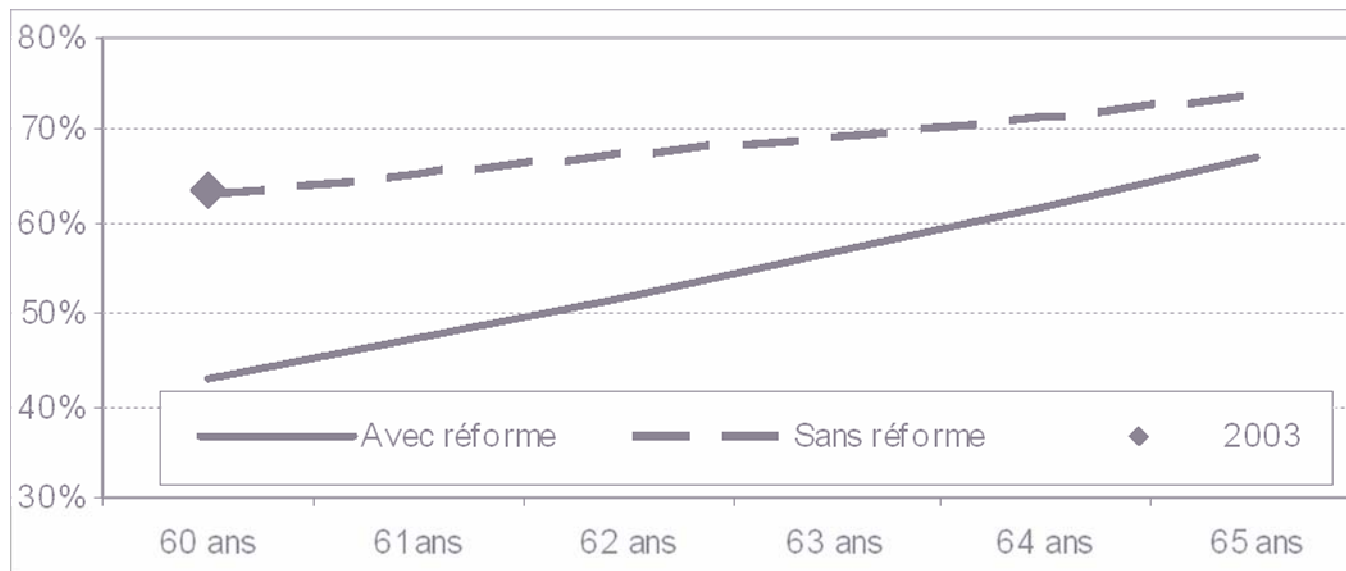
Période de liquidation 2020-2035

Âge de début de carrière 22,5 ans



La baisse du niveau des pensions

- Un cas-type : espérance de retraite d'un professeur des écoles



Prof des Ecoles

Taux de primes 5,2%

Période de liquidation 2020-2035

Âge de début de carrière 30 ans



La question des fins de carrière

- La FSU demande :
- une diversification des formes d'activité pour les personnels en fin de carrière, en particulier l'utilisation de l'expérience acquise au profit des plus jeunes (tutorat, rôle dans la formation et la transmission de l'expérience).
- Une possibilité effective de changement de fonction, que l'on appelle parfois "seconde carrière".
- La seconde carrière promise aux enseignants par la loi Fillon en 2003 n'a pas été mise en œuvre: moins d'une cinquantaine d'emplois!
- La possibilité de départ avant 60 ans lorsque les conditions d'annuités sont acquises.



La question des fins de carrière

- La FSU demande :
- Un dispositif de **Cessation Progressive d'Activité** attractif. La FSU est favorable à de nouvelles modalités qui reprennent les aspects positifs de l'ancienne CPA (exercice à mi-temps rémunéré 80%, droit ouvert à 55 ans et 25 années de cotisation) et veut avancer d'autres propositions pour l'améliorer, l'élargir et l'assouplir, en fonction des besoins de chacun.
- La durée de la CPA devrait être décomptée pour la retraite comme un exercice à temps complet.



Public / Privé : Une parité globale des taux de remplacement avant réformes

tranche de salaire net mensuel	Salariés du privé	Salariés du public	Taux de remplacement net, Génération 1930, Carrières complètes
moins de 7500F/mois	100%	ns	
7 500 F- 10 000 F	91%	ns	
10 000 F- 12 500 F	84%	80%	
12 500 F- 15 000 F	76%	77%	
15 000 F- 20 000 F	72%	79%	
20 000 F et plus	59%	69%	
ensemble	84%	77%	

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



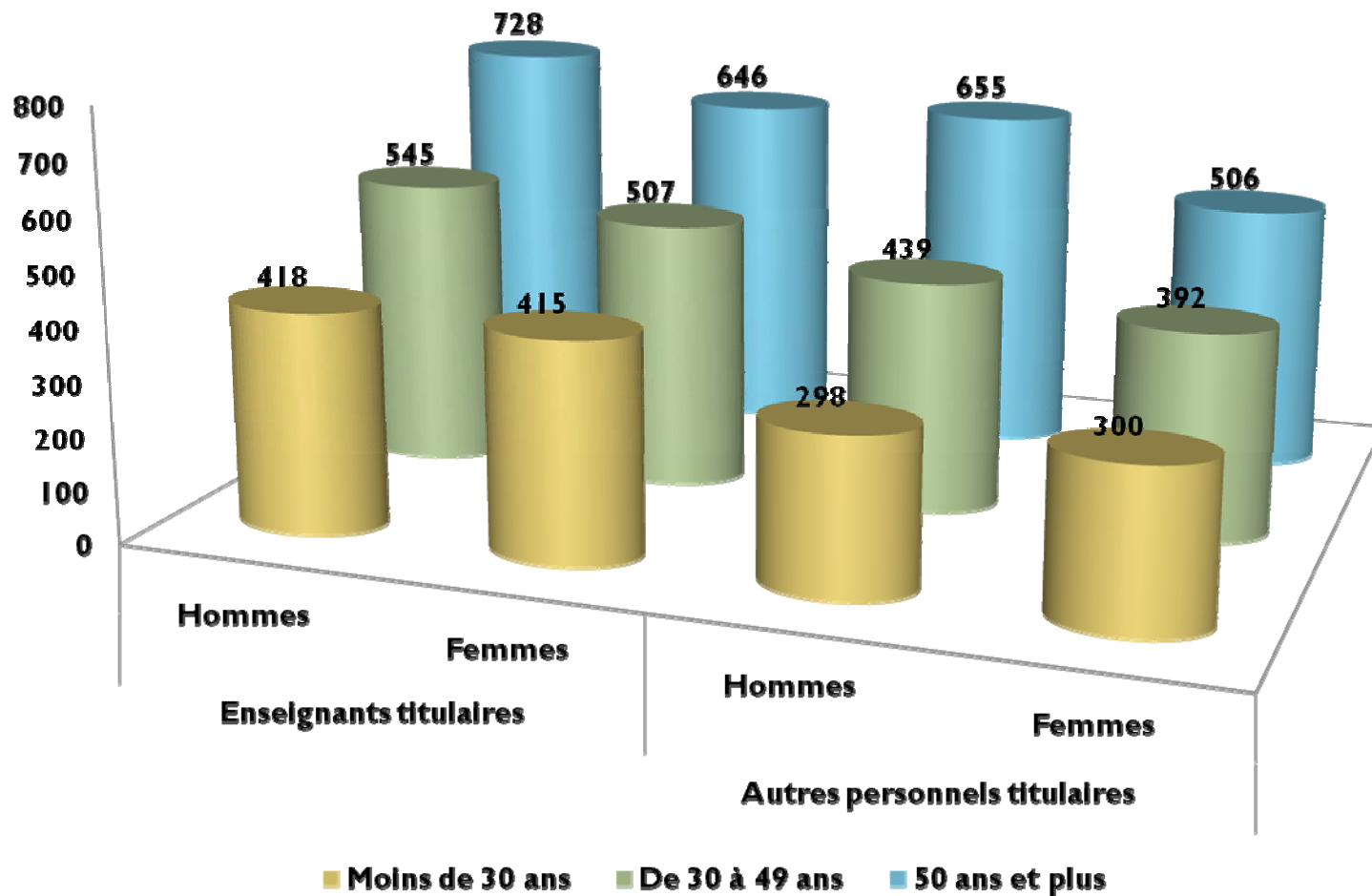
Les inégalités de pensions entre les hommes et les femmes

Pensions	FPE		FPT		FPH	
	H	F	H	F	H	F
versées en 2008	2170 €	1788 €	1310 €	1097 €	1403 €	1235 €
écart H/F		-18%		-16%		-12%
liquidées en 2008	2243 €	1887 €	1306 €	1133 €	1408 €	1359 €
écart H/F		-16%		-13%		-3%

Source: Rapport annuel de la Fonction publique, Faits et Chiffres, 2008-2009.



Les inégalités de pensions entre les hommes et les femmes



Avant

- Une année de bonification par enfant attribuée à la mère

Après

- Enfant né avant 2004 : bonification d'une année si interruption de 2 mois dans la FP
- Enfant né après 2004
 - Compensation réduction ou interruption activité
 - Ou six mois majoration DATR

La suppression des bonifications pour enfants dans la fonction publique est une négation des inégalités de carrière

Les bonifications : un principe à reconquérir

- Pour la FSU, il est essentiel aujourd'hui de revenir à des dispositifs qui n'oublient pas que l'effort de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle au sein du couple repose encore essentiellement sur les femmes et que cette inégale répartition des rôles affecte le parcours professionnel des femmes.
- Dans la fonction publique comme pour les salariés du privé, il est nécessaire de revenir à une conception des avantages familiaux dont l'objectif est très clairement de compenser les inégalités de carrière entre les hommes et les femmes ainsi que les inégalités de pension qui en découlent.





Nous serons au rendez-vous de la réforme des retraites. 2010 sera un rendez-vous capital. Il faudra que tout soit mis sur la table : l'âge de la retraite, la durée de cotisation, bien sûr la pénibilité.

Toutes les options seront examinées.

Les partenaires sociaux feront des propositions. Je n'ai nullement l'intention de fermer le débat alors même que je commence à l'ouvrir. Mais quand viendra le temps de la décision, à la mi 2010, que nul ne doute que le gouvernement prendra ses responsabilités, c'est une question d'honneur, c'est une question de morale à l'endroit des générations qui vont nous suivre.

Déclaration du Président de la république devant le parlement réuni en congrès, Versailles – lundi 22 juin

2009

Les besoins de financement

(en Md€)	2007	2008	2009	2010
Besoins de financement				
RG	-4,6	-5,6	-8,1	-11,3
ARRCO	3,7	-1,2	-0,3	-2,0
AGIRC	1,6	-0,1	-1,2	-1,7
Ensemble	0,7	-6,9	-9,6	-15,0
Recettes				
RG	87,5	90,7	92,1	92,7
ARRCO	45,9	46,6	46,1	46,0
AGIRC	22,1	22,4	21,5	21,9
Ensemble	155,5	159,7	159,7	160,6

Source : Commission des comptes de la sécurité sociale

« Trop de retraités, moins d'actifs »...

	Ratio de dépendance vieillesse	Ratio de dépendance démographique élargi	Ratio de dépendance économique
1970	0,37	1,05	1,38
1990	0,36	0,88	1,48
2010	0,43	0,89	1,37
2030	0,61	1,08	1,47
2050	0,69	1,17	1,55
Variation 2050/1990	+ 92 %	+ 33 %	+ 5 %

Quels choix pour financer les retraites ?

- L'accroissement de la part de la population âgée suppose qu'on consacre au financement des retraites une part plus importante du PIB. Sinon il faut politiquement assumer la perspective d'une paupérisation des personnes âgées.
- On est placé devant un choix qui doit être clairement proposé à l'opinion : faut-il procéder par un accroissement du financement mutualisé et solidaire dans les régimes par répartition ou par un appel à l'épargne individuelle ?
- **Ce choix est purement politique** : aucune contrainte économique n'impose l'une ou l'autre de ces deux solutions.

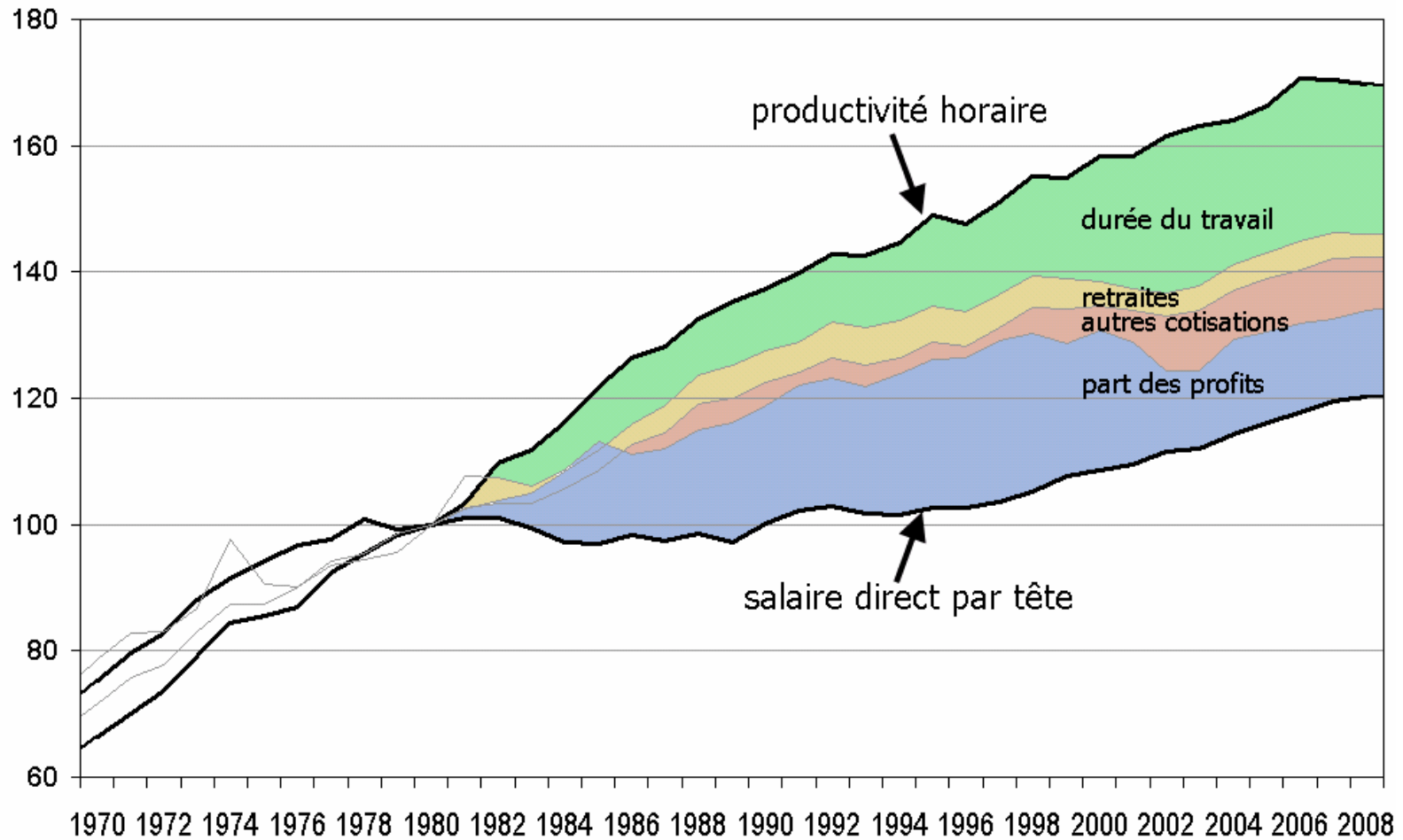


Quels choix pour financer les retraites ?

- Ce qui est remarquable dans les réformes de 1993 et 2003, ce n'est pas seulement qu'elles conduisent à une baisse des pensions, c'est aussi qu'elles affaiblissent les mécanismes de solidarité internes aux régimes par répartition.
- En avançant le principe que l'assuré ne doit pas coûter plus qu'il ne rapporte (principe de la neutralité actuarielle selon lequel la masse des prestations versées doit être égale à la valeur actualisée des cotisations), les réformes s'attaquent aux mécanismes de solidarité et engagent l'assurance-vieillesse vers un retour à l'assistance.



Quelle utilisation des gains de productivité en France depuis 30 ans?



Répartition de la valeur ajoutée

	1980	2008	variation
Salaires	73,9	65,1	-8,8
cotisations sociales	28,1	27,7	-0,4
salaires nets	45,8	37,4	-8,4
Profits	26,1	34,9	8,8
profit disponible	23,0	26,5	3,5
dividendes nets	3,1	8,4	5,3
Total	100,0	100,0	0,0

Sociétés non financières. Source : INSEE

Les niches sociales

- *« On peut toutefois s'interroger sur la forme que prend cet encouragement, avec notamment des exonérations de cotisations sociales, dans la mesure où l'épargne salariale pourrait se substituer en partie au salaire direct, ce qui pèserait à terme sur le financement des régimes de retraite obligatoires, notamment sur les cotisations aux régimes complémentaires assises sur les tranches supérieures au plafond de la sécurité sociale.*
- *De façon plus générale, le Conseil juge nécessaire d'analyser les différentes incitations fiscales et surtout sociales, leur finalité et leurs effets sur le financement de la protection sociale en général et des retraites en particulier ».*
 - COR, Cinquième Rapport, novembre 2008



Et les niches fiscales?

- 39 Md€ d'allègements d'impôts (bouclier fiscal, niches fiscales, ISF, droits sur les successions) bénéficient à 1% des Français les plus riches
- 10 Md€ de déductions fiscales sont liées aux produits d'épargne retraite (capitalisation).



Quels choix pour financer les retraites ?

- Transférer de l'ordre de 6,5 points de PIB en faveur des retraites en un demi-siècle correspondrait à une hausse de 15 points du taux de cotisation retraite en 40 ans, soit 0,375 point par an.
- Du point de vue de la FSU, c'est une utilisation tout à fait envisageable d'une partie des gains de productivité, évalués à 1,6 % par an dans le scénario central du COR.
- La bataille pour l'emploi est essentielle : la croissance de l'emploi est un élément déterminant pour le financement des retraites.
- La croissance des salaires contribue à l'augmentation des ressources des régimes de retraite.

