



## Pour une tout autre réforme des RETRAITES

Malgré les mobilisations à la RATP et chez les avocats d'octobre dernier, la grève et les mouvements annoncés à partir du 5 décembre, Emmanuel Macron et l'exécutif persistent à vouloir mettre en place la retraite par points. Ils accusent les personnels des régimes spéciaux (en y associant les fonctionnaires) de vouloir défendre leurs avantages, alors que le projet de réforme affecterait tout le monde, de l'ouvrier au cadre supérieur, le privé et le public, comme le montrent toutes les simulations. Le rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) demandé par Edouard Philippe annonce un déficit... notamment du fait de la diminution du nombre de fonctionnaires et de la non-compensation de certaines exonérations sociales. Le gouvernement refuse toute hausse des cotisations pour ménager le patronat et préfère augmenter encore l'âge de départ ou la durée de cotisation, ce qui revient à faire payer aux salarié·es les conséquences de sa politique ! Il lance des ballons d'essai (clause « du grand-père », report de l'année d'application, association de syndicats à la gestion du système...), visant à opposer les catégories les unes aux autres et laissant le flou sur ses visées réelles. Il doit abandonner ses projets.

**Après la prise de position de notre congrès et les deux dossiers précédents\***, nous proposons des approches historique et économique, ainsi qu'un focus sur le système par points : simulations de la réforme Delevoye ; évolution des systèmes existant dans le public (Ircantec et retraite additionnelle de la fonction publique – RAFF) ; système suédois. Et nous revenons sur la situation des femmes enseignantes-chercheuses.

**On ne peut accepter les projets actuels, ni se satisfaire de l'existant.** Nous voulons une tout autre réforme qui réponde à nos revendications. Les semaines qui viennent seront l'occasion de les porter, avec les autres salarié·es du public et du privé, les retraité·es et les jeunes. ■ 2 décembre 2019

Dossier coordonné par **MICHELLE LAUTON** et **HERVÉ LELOUREC**

\* « Retraite par points : une réforme injuste » : [www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-670-671-decembre-2018-janvier-2019](http://www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-670-671-decembre-2018-janvier-2019) ; « Retraites : un privilège ? Non, un droit ! » : [www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-662-fevrier-2018](http://www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-662-fevrier-2018).

# L'histoire des retraites, celle d'un acquis social à défendre ?



Des premiers pas à aujourd'hui, les retraites ont changé de paradigme. L'objectif des salariés de « vivre une vieillesse heureuse » a remplacé les démarches de l'État pour « résoudre la misère des vieillards ». Ce qui amène des luttes pour défendre ses droits.

Remise en question depuis, la retraite à 60 ans avait été mise en place le 11 décembre 1981.

Par **CHRISTIAN CHEVANDIER\***, professeur émérite d'histoire, université du Havre

*C'est ce que l'on appellera plus tard des « régimes spéciaux », qu'il serait plus rigoureux de nommer « régimes pionniers ».*

Les premières démarches visant à donner les moyens de vivre à des personnes ayant cessé leur activité datent du règne de Louis XIV. Les vieux soldats, puis les vieux marins sont ainsi les premiers bénéficiaires, avant que la Révolution ne proclame le principe d'une « dette sociale » à l'égard des vieillards tout en adoptant des lois sur le droit à pension des personnels civils et militaires de l'État. Dès le milieu du XIX<sup>e</sup> siècle, les travailleurs des chemins de fer peuvent bénéficier de retraites à l'initiative des grandes compagnies ferroviaires qui essayent ainsi de garder un personnel stable et qualifié. À l'évidence, le droit à une retraite à l'issue d'une vie de travail n'est pas un acquis de luttes sociales.

## DANS UNE SOCIÉTÉ OÙ L'ON MEURT JEUNE

La III<sup>e</sup> République, dans un ensemble de réformes sociales, fait relever de textes législatifs ou réglementaires des dispositions qui unifient le droit à pension, pour les mineurs, les cheminots, les ouvriers de l'armement. C'est ce que l'on appellera plus tard des « régimes spéciaux », qu'il serait plus rigoureux de nommer « régimes pionniers ». Alors qu'à l'initiative, notamment du député Martin Nadaud, un projet de loi avait été déposé trente ans plus tôt, il faut attendre la loi du 5 avril 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes pour que soit fixé un droit à pension à l'âge de 65 ans après avoir cotisé au moins trente ans. Lorsque l'on a atteint l'âge de 40 ans, l'espérance de vie est alors de vingt-cinq ans pour les hommes, de vingt-neuf ans pour les femmes ; l'on comprend dès lors les réticences d'une majorité des organisations de la CGT, alors la seule confédération syndicale, face aux cotisations pour la « retraite des morts ». Ces dispositions ne résolvent pas la question de la misère des vieillards, qui se pose de manière exacerbée en période de crise, lorsque les solidarités familiales mises à mal deviennent cependant essentielles. Ce sont les beaux jours d'après la Libé-

ration qui permettent une nouvelle avancée dans ce domaine, avec la création de la Sécurité sociale en 1945 puis l'instauration du régime général.

## « DU TEMPS POUR VIVRE ET DU TRAVAIL POUR TOUS ! »

La première lutte d'envergure pour la défense d'un régime de retraite se déroule en août 1953. Comme ce fut le cas en 1936 et comme ce le sera en 1968, c'est de la base que part le mouvement qui s'oppose à des décrets-lois remettant en cause les régimes des agents de l'État et des services publics. Long, dur, il fait reculer le gouvernement. Désormais revendication des organisations syndicales, « la retraite à 60 ans » devient une réalité avec la loi d'orientation sociale du 11 décembre 1981, une des réformes de la gauche au pouvoir. Il s'agit alors autant de permettre une vieillesse heureuse que de lutter contre le chômage (« Du temps pour vivre et du travail pour tous ! »). Mais, dès la fin de la décennie, la question du coût des politiques sociales est avancée pour remettre en cause ces progrès. En un quart de siècle, les projets dans ce sens se multiplient, donnant lieu à des luttes sociales. Le dernier grand mouvement du XX<sup>e</sup> siècle a lieu à l'hiver 1995 pour s'opposer au plan Juppé qui tente de modifier profondément la Sécurité sociale et de revenir sur les « régimes spéciaux » ; cette fois encore le gouvernement doit reculer. Les attaques recommencent au début du siècle, avec le recul de l'âge du droit à pension et l'allongement des durées de cotisation, en 2003 et 2007-2008. Le choix de ne pas s'attaquer à l'ensemble des groupes sociaux entraîne des ripostes dispersées qui échouent. Même les énormes manifestations sans lendemain de 2009-2010 ne conduisent pas le pouvoir à revenir sur son projet de recul de deux ans de l'âge légal de départ à la retraite.

## UNE PERSPECTIVE POSITIVE

Un peu comme les congés payés n'étaient pas une revendication, le droit à pension ne fut pas, à l'origine, un acquis de luttes sociales, tout simplement parce que d'autres priorités s'imposaient et que la vie des travailleurs était rarement assez longue pour qu'ils puissent en profiter. Mais ce temps pour vivre, unanimement apprécié, est devenu une réalité plus large lorsque l'espérance de vie quand on atteint 40 ans est encore de quarante-six ans pour les femmes, de quarante et un ans pour les hommes. La retraite s'est imposée comme un bienfait, participant de ces métamorphoses de la question sociale qui font que le salariat n'est plus, aujourd'hui, une malédiction. ■

\* Dernier ouvrage paru : *Le Travail en France. Des Trente Glorieuses à la présidence Macron*, Belin, 2018.

# Entretien avec Michaël Zemmour

Michaël Zemmour est maître de conférences en économie à Paris-I. Il codirige l'axe politiques socio-fiscales du Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (LIEPP, Sciences Po).

Propos recueillis par **MICHELLE LAUTON**  
et **HERVÉ LELOUREC**

## LE GOUVERNEMENT VEUT MODIFIER LE SYSTÈME DE RETRAITE ACTUEL. SERAIT-IL SI MAUVAIS ?

Le système français a remporté de nombreux succès : aujourd'hui, les retraités ont en moyenne un niveau de vie comparable à celui des actifs (il y a des retraités avec des revenus faibles, moyens, et élevés). De plus, la pension de retraite remplit son rôle de sécurisation : l'essentiel des seniors, à l'exception des plus riches, vit uniquement de sa retraite, sans avoir recours à une retraite privée (et généralement sans payer de loyer car une majorité notable des seniors sont propriétaires<sup>1</sup>). Pour autant, notre système a quand même des limitations importantes : les inégalités de retraites femmes-hommes sont très élevées, la prise en compte des carrières non linéaires est pénalisante (les « polypensionnés »), et surtout, notre système (avant même la réforme Delevoye) est programmé pour faire baisser les taux de remplacement<sup>2</sup> au cours des années à venir. Dans le public, cela passe par une part croissante des primes, qui sont utilisées pour rémunérer les agents sans générer de droits à retraite significatifs.

## QUE PRÉVOIT LE CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES (TAUX DE REMPLACEMENT, ÉQUILIBRE DES SYSTÈMES...)?

Le Conseil d'orientation des retraites prévoit un décrochage des taux de remplacement de l'ordre de 25 % par rapport à aujourd'hui à l'horizon 2050. Même en partant plus tard, la retraite publique ne serait pas suffisante pour maintenir son niveau de vie au moment de la retraite.

La raison est assez simple : si on maintient le taux de cotisations à son niveau actuel, la part des retraites dans le PIB va rester à 14 % ou moins. Dans le même temps, la part des plus de 65 ans dans la société va passer de 20 % à 27 % du fait de l'allongement de l'espérance de vie. Les réformes précédentes ont « résolu » le problème en organisant la baisse programmée des pensions (relativement

aux salaires) pour maintenir l'équilibre.

La réforme du gouvernement grave dans le marbre cette baisse et l'aggrave. Le principal mécanisme de cette aggravation est l'introduction d'un âge pivot, qui se décale automatiquement : 64 ans pour la génération 1963, mais près de 67 ans pour la génération 1990. À cause de ce mécanisme, la pension à un âge donné baisse, génération après génération. S'ajoutent à cela des mesures d'économies de court terme : le gouvernement envisage des allongements de durée de cotisations ou des diminutions de pension même pour les générations qui ne seront pas concernées par la réforme car déjà retraitées ou proches de la retraite.

La question qui pèse sur le système de retraite est moins le déficit (qu'il faut résoudre mais qui est très modéré), que la nécessité de trouver des financements supplémentaires sans lesquels la retraite publique ne sera plus la source de revenus des retraités mais un simple premier étage – charge à celles et ceux qui le peuvent de compléter par des plans de retraite privés.

## COMMENT COMBATTRE LES CONSÉQUENCES D'UNE LIMITATION À 14 % DU PIB DU MONTANT CONSACRÉ AUX RETRAITES ?

Si on reste à 14 % du PIB – voire moins dans de nombreux scénarios, dont ceux du rapport Delevoye –, les retraites vont décrocher. Mais geler les ressources du système des retraites est une solution extrême en rupture complète avec notre histoire. Une solution simple est d'accompagner l'augmentation du nombre de retraités d'un relèvement modéré du taux de cotisations (de l'ordre de 0,2 point de cotisations par an), qui permet à la fois de maintenir des salaires nets dynamiques et d'éviter que les pensions ne décrochent. On peut aussi trouver des ressources complémentaires, en revenant sur certaines pertes de recettes, par exemple les exemptions qui concernent l'épargne salariale, l'intéressement ou les primes de la fonction publique. ■



Michaël Zemmour.

© DK

« La réforme du gouvernement grave dans le marbre cette baisse et l'aggrave. »

1. [www.insee.fr/fr/statistiques/2583078](http://www.insee.fr/fr/statistiques/2583078).  
2. Première retraite sur dernier salaire.

# Notre simulateur de retraite est en ligne

Le SNESUP a déjà présenté la retraite par points du gouvernement<sup>1</sup>. Il a mis en ligne un simulateur<sup>2</sup>, où chacun.e peut mesurer les pertes de retraite des enseignants du supérieur avec la réforme prévue : de 16 à 30 %, et plus selon la situation ! Illustration ici au travers de deux exemples.

Par **HERVÉ LELOUREC**,  
corresponsable du secteur Retraité.e.s

La retraite par points du gouvernement (appelée système Macron) peut se caractériser ainsi : centralisation, tarissement délibéré des ressources, enveloppe globale arbitraire et insuffisante ouvrant une porte au privé. Tout le monde y perdrait, comme le montrent ces deux études de cas.

## EXEMPLE 1

Une personne, née le 7 février 1958, a travaillé dans le secteur privé (jobs d'été pour partie) : elle aura donc une petite pension du régime général. Si elle a cotisé, ses points éventuels Ircantec (400 pts ici) ou Arrco (80 pts) lui donneront droit à une ou deux pensions complémentaires, petites<sup>3</sup> également. Recrutée le 1<sup>er</sup> septembre 1991 comme maître de conférences et reclassée à l'échelon 3 de la classe normale, cette personne passe en hors-classe 5<sup>e</sup> échelon le 1<sup>er</sup> septembre 2004 puis est recrutée comme professeur des universités le 1<sup>er</sup> septembre 2006 au 1<sup>er</sup> échelon de la 1<sup>re</sup> classe. Elle passe en classe exceptionnelle échelon D2 le 1<sup>er</sup> septembre 2018 et au D3 un an plus tard, à bientôt 62 ans, l'âge légal actuel pour partir avec une pension. Notre simulateur offre une comparaison pour un départ à 64 ans et 10 % de primes ou heures complémentaires (voir capture d'écran simulateur SNESUP-FSU ci-dessous).

Nous avons fait également la comparaison, pour cette personne, des pensions mensuelles brutes en euros, dans le système actuel et dans le système Macron, avec un départ entre 62 et 69 ans, toujours à l'échelon D3 (voir tableau Exemple 1).

## EXEMPLE 2

Une personne enseignante contractuelle (ANT : agent non titulaire de la fonction publique)

a aussi travaillé auparavant dans le secteur privé. Les ANT relèvent du régime général pour leur pension de base et cotisent à l'Ircantec pour une complémentaire (voir tableau Exemple 2).

Ce n'est pas une surprise : ces résultats confirment toutes les simulations faites jusqu'à présent. La réforme amputerait considérablement les pensions. Dans la fonction publique, les carrières ascendantes perdent environ 30 % et les carrières évoluant moins vite environ 20 % (double peine). Quand le gouvernement « rassure » en reportant l'application de la réforme pour certains, souvenons-nous qu'un autre gouvernement, dans un passé récent, a accéléré le calendrier de sa réforme<sup>4</sup> après avoir réussi à la faire adopter. Et surtout, soyons solidaires des jeunes futurs salariés ! ■

## EXEMPLE 1

Âge départ	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans	69 ans
Syst. actuel	2 482	2 735	2 999	3 273	3 559	3 856	4 163	4 481
Syst. Macron	1 703	1 885	2 076	2 277	2 486	2 705	2 933	3 169
Perte brute	-779	-850	-922	-996	-1 073	-1 151	-1 230	-1 312
% perte	-31,38	-31,06	-30,75	-30,44	-30,15	-29,85	-29,56	-29,27

## EXEMPLE 2

Âge départ	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans	69 ans
Syst. actuel	1 513	1 644	1 778	1 909	2 044	2 170	2 271	2 350
Syst. Macron	1 173	1 281	1 393	1 509	1 630	1 755	1 885	1 964
Perte brute	-340	-363	-385	-400	-413	-415	-385	-386
% perte	-22,46	-22,08	-21,65	-20,95	-20,23	-19,11	-16,97	-16,44

Capture d'écran du simulateur SNESUP.

Voici le résultat de la simulation :

A <b>64</b> ans,	avec le système actuel, votre pension de fonctionnaire serait :	<b>2 882,77 €</b>
	Votre pension RAFP serait :	<b>33,09 €</b>
	Votre pension régime général serait :	<b>61,71 €</b>
	Votre pension IRCANTEC serait :	<b>14,09 €</b>
	Votre pension ARRCO serait :	<b>7,55 €</b>
	Soit un total de :	<b>2 999,21 € brut mensuel</b>
	Avec le système Macron, votre pension deviendrait :	<b>2 076,84 € brut mensuel</b>
C'est une perte de :	<b>922,37 €</b> soit :	<b>-30,75 %</b>
C'est comme si on décidait de payer votre pension pendant seulement	<b>8,4</b> mois	et plus rien pour les <b>3,6</b> mois suivants !
C'est comme si on vous payait seulement jusqu'au	<b>9</b> septembre	et plus rien après !

**Faites votre propre calcul de retraite par points : [www.snesup.fr](http://www.snesup.fr)**

La réforme amputerait considérablement les pensions.

1. [www.snesup.fr/article/retraites-abandon-du-projet-gouvernemental-ameliorons-nos-retraites-version-revue-et-enrichie-du-27092019](http://www.snesup.fr/article/retraites-abandon-du-projet-gouvernemental-ameliorons-nos-retraites-version-revue-et-enrichie-du-27092019).  
2. [www.snesup.fr/article/simulateur-de-pensions-calculs-du-montant-et-des-pertes-qui-imposeraient-ladoption-du-projet-de-retraites-points](http://www.snesup.fr/article/simulateur-de-pensions-calculs-du-montant-et-des-pertes-qui-imposeraient-ladoption-du-projet-de-retraites-points).  
3. Une pension en dessous d'un certain montant est versée mensuellement sous forme de capital unique pour solde de tout compte.  
4. Il s'agissait de la réforme Woerth augmentant l'âge légal de départ à la retraite.

# Retraite à la suédoise...

La réforme de 1994 offre aux Suédois une pension publique d'au mieux 53 % de leur dernier revenu. Cette réforme ayant bloqué les cotisations à leur niveau de 1994 et en tenant compte de l'augmentation de la population, cela signifie des pensions moins élevées pour chaque retraité.

Par **SIDOINE CORBIN-OCCELLI**,  
université Paris-I Panthéon-Sorbonne

À l'origine, le système de retraite suédois était comparable au système français, avec plusieurs niveaux de couverture : un minimum vieillesse régulièrement revalorisé, des retraites publiques, des retraites complémentaires (fonctionnaires, salariés, cadres). Il était à prestations définies ; dans ce cadre l'État devait assurer une pension minimum. Basé sur les quinze meilleures années et une durée d'au moins trente ans pour une retraite à taux plein, il assurait un taux de remplacement de l'ordre de 75 %<sup>1</sup>. Au milieu des années 1980, trois arguments furent avancés pour justifier une réforme : ralentissement de la croissance, plus de sorties anticipées du marché du travail, espérance de vie accrue.

## LE PRINCIPE DE LA RÉFORME

En 1994, l'ensemble des partis représentés au Parlement a proposé une rupture totale avec le système par répartition. Le nouveau système public obligatoire est composé de deux parties financées par cotisations<sup>2</sup> :

- une partie par répartition (16 % prélevés sur la feuille de paie et plafonnés avec part patronale de 10,21 %), *inkomstpension* (qui doit être en équilibre) ;
- une partie par capitalisation (2,5 %), *premie-pension*, chaque salarié choisit son ou ses fonds de placement.

L'ancien système (quinze meilleures années) était favorable à ceux qui avaient eu une carrière ascendante et injuste si l'on avait eu une carrière plate toute sa vie. Il n'incitait ni à souscrire des assurances, ni à épargner pour la retraite. Il « fallait » donc passer d'un système à prestations définies, à un système à cotisations définies, par points. Le montant de la pension dépend de la « croissance nationale » (diminuée de 1,6 %) et de l'espérance de vie de la génération de celui qui prend sa retraite, sans distinction de catégorie ou de sexe. Une pension minimum est garantie sous conditions : avoir au moins 65 ans, avoir résidé en Suède pendant au moins quarante ans entre 16 et 64 ans, avec réduction de 1/40 par année manquante.

## L'ÉPREUVE DES FAITS

Lors du colloque du Conseil d'orientation des retraites (COR) de 2015<sup>3</sup>, il fut constaté que malgré un « ajustement technique », « compte



En 1994, tous les partis représentés au Parlement ont proposé une rupture totale avec le système par répartition (ici le siège du Parlement à Stockholm).

tenu de la faible croissance des salaires nominaux (inférieure à 1,6 %), les pensions nominales ont diminué en 2010, 2011 et 2014, respectivement de 3 %, 4,3 % et 2,7 % ».

Selon l'analyste Ole Settergren, « le législateur pensait que si les pensions étaient indexées sur l'espérance de vie, les gens partiraient plus tard, quand la durée de vie s'allongerait, pour maintenir le niveau de leur retraite ». Mais, si le système est actuellement à l'équilibre et surtout complètement déconnecté des finances de l'État, le niveau des pensions a sérieusement baissé. Alors que les Suédois devraient travailler jusqu'à 67 ans pour garder une retraite constante, ils s'arrêtent en moyenne à 65 ans. Résultat : leur pension équivaut en moyenne à 53 % de leur salaire de fin de carrière, contre 60 % en 2000. Corrélativement, le taux de pauvreté des Suédois de plus de 65 ans a augmenté : il était de 14,7 % en 2017, selon Eurostat, quasiment le double de la France...

Et en 2017, les six partis formant le Pensiongruppen ont proposé une série de mesures destinées à reporter l'âge du départ à la retraite. D'ici à 2026, il faudra attendre 64 ans pour commencer à toucher sa pension. Le versement de la pension minimale garantie sera indexé sur la durée moyenne de vie<sup>4</sup>. ■

**Le taux de pauvreté des Suédois de plus de 65 ans a augmenté : il était de 14,7 % en 2017, quasiment le double de la France...**

1. Blog de Michel Husson, « Les "beautés" du modèle suédois de retraites », 21 août 2019 : [alencontre.org/europe/suede/les-beautes-du-modele-suedois-de-retraites.html](http://alencontre.org/europe/suede/les-beautes-du-modele-suedois-de-retraites.html).

2. Alain Vassel et Bernard Cazeau, « Réformer la protection sociale : les leçons du modèle suédois », Rapport d'information n° 377, 11 juillet 2007 : [www.senat.fr/notice-rapport/2006/ro6-377-notice.html](http://www.senat.fr/notice-rapport/2006/ro6-377-notice.html).

3. Actes du colloque du COR du 2 décembre 2015, « Les âges de départ à la retraite en France : évolutions et déterminants ».

4. Anne-Françoise Hivert, « Le mirage du système suédois de retraite », *Le Monde*, 17 mai 2018.

# Systemes par points dans le public, deux exemples de dégâts prévisibles

Aujourd'hui, une partie de la retraite complémentaire des agents publics, titulaires ou non titulaires, relève déjà des deux systèmes de retraite par points. Ils ont tous deux comme caractéristique de voir le rendement du point diminuer.

**L'évolution des valeurs d'achat et de service dépend des placements financiers de l'ERAFP.**

1. Différent des cotisations pour pension sur le traitement brut, où l'employeur public assume une part bien plus importante que l'agent.
2. Source officielle : [www.rafp.fr/les-valeurs-du-point](http://www.rafp.fr/les-valeurs-du-point).
3. Le rendement correspond au rapport valeur de service d'un point sur sa valeur d'achat.
4. En l'absence de cotisations versées au régime général sur cette partie des rémunérations.
5. Elle est égale à 5/4 de ce que l'Ircantec appelle « salaire de référence », du fait d'un calcul des points acquis sur la base d'un taux de cotisation théorique égal à 5/4 du taux de cotisation appliqué aux rémunérations (cf. [baseircantec.retraites.fr](http://baseircantec.retraites.fr)). Détails sur le calcul des cotisations et les prestations : [www.snasub.fr/spip.php?article2302](http://www.snasub.fr/spip.php?article2302).

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

## RAFP : UNE DÉGRADATION SILENCIEUSE

La retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), créée en 2005, est un régime par capitalisation auquel sont obligatoirement assujettis les fonctionnaires. La cotisation est calculée sur la base des rémunérations non soumises à retenue pour pension : heures complémentaires, indemnité de résidence, supplément familial de traitement (SFT), primes et indemnités non représentatives de frais... dans la limite de 20 % du traitement indiciaire. Son taux est de 5 % tant pour l'agent<sup>1</sup> que pour l'employeur.

Les prestations versées après départ à la retraite ne sont en rien garanties. Le montant versé durant la retraite pour chaque point acquis est égal à la valeur de service du point fixé pour l'année en cours. Mais le montant des cotisations n'est pas non plus connu à l'avance : la valeur d'achat d'un point, c'est-à-dire le montant cotisé pour acquérir le point, augmente plus ou moins d'une année sur l'autre.

## UNE DÉGRADATION IMPORTANTE

L'évolution des valeurs d'achat et de service (voir tableau 1 page suivante<sup>2</sup>) n'est pas dictée par l'inflation et ne dépend pas de

celle de la valeur de service. Elle dépend des placements financiers de l'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP).

Le graphique « RAFP : dégradation après 2013 du rapport entre la valeur servie par un point et sa valeur d'achat » illustre la dégradation conséquente du rendement de cette retraite par points<sup>3</sup> après un début à peu près stable. Elle est due principalement à une augmentation de la valeur d'achat du point de 4,5 % en 2015, puis d'autant en 2016, tandis que la valeur de service n'était augmentée que de 0,2 % en avril 2016.

Si bien peu de monde a entendu parler de cette dégradation touchant les fonctionnaires, c'est parce que la valeur d'achat du point et sa valeur de service sont fixées par simple décision du conseil d'administration de l'ERAFP sans passer par un débat public.

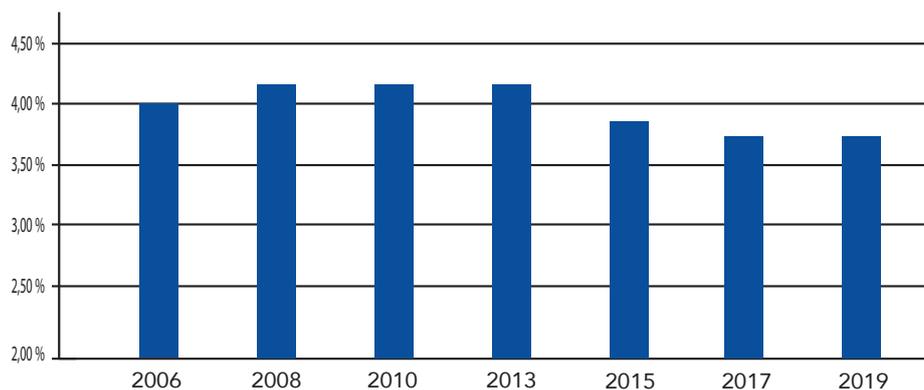
## IRCANTEC : LA CHUTE DES PRESTATIONS

À la retraite des contractuels du secteur public, affiliés au régime général des salariés pour leur retraite de base, s'ajoute une retraite complémentaire, l'Ircantec, régime par points, à l'instar des retraites complémentaires Arrco et Agirc pour les salariés du privé.

Les taux de cotisations sur les rémunérations en dessous du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 40 524 euros en 2019, sont de 2,80 % pour le contractuel et de 4,20 % pour l'employeur depuis 2017. Au-delà, ils s'élèvent<sup>4</sup> à 6,95 % et 12,55 %. Il y a des attributions gratuites de points (chômage, maladie, maternité, service national) et des majorations si trois enfants au moins ont été élevés.

L'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec), créée en 1970, est en bonne santé finan-

RAFP : dégradation après 2013 du rapport entre la valeur servie par un point et sa valeur d'achat



cière, avec plus de 12 milliards d'euros de réserves en 2019. Mais sa réforme (2008) a conduit à l'augmentation des taux de cotisation à compter de 2011. Dès 2008, le rendement a baissé sous l'effet de l'importante augmentation de la valeur d'achat du point<sup>5</sup> qui s'est poursuivie jusqu'en 2017. Il a ainsi chuté de 12,13 % en 2008 à 7,75 % en 2019 (voir tableau 2 et graphique « Ircantec : dégradation après 2008 du rapport entre la valeur servie par un point et sa valeur d'achat »). Mais il reste bien au-dessus de celui évoqué actuellement par Jean-Paul Delevoye (5,5 %) pour un futur système universel. ■

Ircantec : dégradation après 2008 du rapport entre la valeur servie par un point et sa valeur d'achat

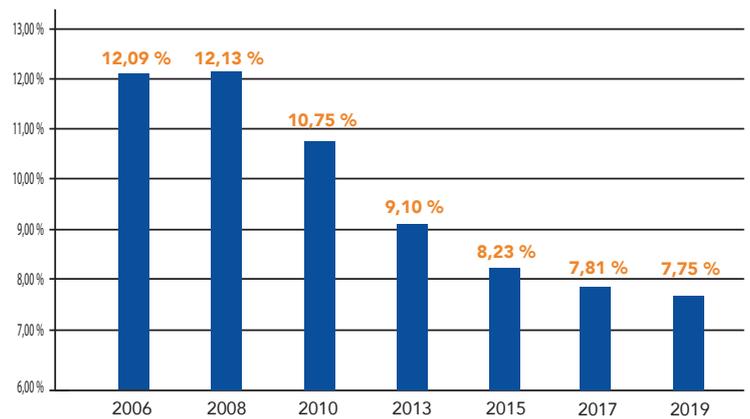


Tableau 1

Année	2006	2008	2010	2013	2015	2017	2019
Valeur d'un point	1,017	1,03537	1,05095	1,085	1,1452	1,2003	1,2317
Valeur de service d'un point	0,0408	0,04219	0,04283	0,04421	0,04465	0,04487	0,04605
Évolution moyenne annuelle de la valeur d'achat		0,90 %	0,75 %	1,08 %	2,77 %	2,41 %	1,31 %
Évolution moyenne annuelle de la valeur de service		1,70 %	0,76 %	1,07 %	0,50 %	0,25 %	1,31 %
Rendement	4,01 %	4,07 %	4,08 %	4,07 %	3,90 %	3,74 %	3,74 %

Tableau 2

Année	2006	2008	2010	2013	2015	2017	2019
Salaire de référence	2,813	2,896	3,345	4,172	4,616	4,904	4,958
Valeur d'achat réelle d'un point	3,51625	3,62	4,18125	5,215	5,77	6,13	6,1975
Valeur de service d'un point	0,4251	0,439	0,44943	0,4746	0,47507	0,47887	0,48031
Évolution moyenne annuelle de la valeur d'achat		1,48 %	7,75 %	8,24 %	5,32 %	3,12 %	0,55 %
Évolution moyenne annuelle de la valeur de service		1,63 %	1,19 %	1,87 %	0,05 %	0,40 %	0,15 %
Rendement	12,09 %	12,13 %	10,75 %	9,10 %	8,23 %	7,81 %	7,75 %

## Les revendications du SNESUP-FSU

Le SNESUP-FSU s'inscrit dans la démarche d'abandon des projets en cours. Pourtant, il ne peut se satisfaire de la situation actuelle.

Par **MICHELLE LAUTON**,  
membre de la Commission administrative

Aujourd'hui, un.e collègue est recruté.e comme maître.sse de conférences dans l'enseignement supérieur à l'âge moyen de 34 ans, avec des variations selon les disciplines ou le genre. D'autres resteront non-titulaires toute leur vie professionnelle. Ayant enchaîné études longues, périodes de post-doc ou de travail à l'étranger dans des pays n'ayant pas tous d'accord avec la France, ils et elles partiront très tardivement à la retraite, et souvent avec de petites pensions, y compris avec le système actuel.

Que l'on relève du régime général ou d'un autre, les retraites doivent reposer sur la répartition. Le Code des pensions doit rester le repère commun dans la fonction publique.

**Pour toutes et tous, le SNESUP-FSU exige :**

- un taux de remplacement de 75 % du revenu d'activité des six derniers mois pour une carrière complète de fonctionnaire ; la prise en compte des meilleures années de la carrière,

pour les non-titulaires ; aucune pension inférieure au smic ;

- la suppression de la décote et de la surcote ;
- l'indexation des pensions sur les salaires et non sur l'inflation ;
- le retour à 60 ans de l'âge légal de départ à la retraite pour toutes et tous.

**Le SNESUP-FSU propose aussi que l'on prenne en compte dans les années cotisées :**

- les années d'études et de thèse ;
- les périodes de post-doc en France et à l'étranger ;
- les périodes de travail à l'étranger pour tous les pays ;
- les périodes de chômage non indemnisé.

Les périodes en tant que non-titulaire ou à l'étranger dans la durée de service des fonctionnaires doivent être validées. Enfin, concernant les femmes, les droits doivent permettre une meilleure prise en compte des maternités, avec par exemple le rétablissement d'une bonification d'une année supplémentaire par enfant. ■

**Le Code des pensions doit rester le repère commun dans la fonction publique.**

# Les enseignantes-chercheuses défavorisées aussi pour la retraite

La situation des enseignantes-chercheuses titulaires au moment du départ à la retraite serait encore aggravée par la réforme Delevoye.

Par **MICHELLE LAUTON**,  
membre de la Commission administrative

## LA SITUATION ACTUELLE

Les données issues des statistiques ministérielles<sup>1</sup> – partiellement genrées et sans les enseignantes non titulaires ou de statut second degré – confirment que chercheur-euses et enseignant-es-chercheur-euses partent à la retraite au-delà de l'âge légal de départ (variable selon l'année de naissance, de 62 ans en général). En sept ans, c'est celui des chercheuses et enseignantes-chercheuses qui augmente le plus. Cet âge moyen va continuer à augmenter, et dépasser 66 ans en 2021<sup>2</sup> (voir tableau « Âge moyen au départ à la retraite »).

Les taux de liquidation<sup>3</sup> des retraites ont baissé de 2010 à 2017, particulièrement chez les femmes PR et MCF : de 79,1 % à 76,2 %. L'écart des pensions brutes entre hommes et femmes est de 500 euros. Cela s'explique d'abord par leurs inégalités de carrière dans l'enseignement supérieur (recrutements plus tardifs, moins de promotions), soulignées en 2018 par Dominique Faudot<sup>4</sup>. La baisse est aussi due aux réformes précédentes : moindres surcotes et décotes, âge légal passé de 60 à 62 ans et nombre de trimestres exigé passant de 160 si l'on est né en 1948 à 172 aujourd'hui si l'on est né en 1973<sup>5</sup> ; suppression de la possibilité de validation des services de non-titulaires depuis 2011. Les chercheuses et enseignantes-chercheuses ayant fait des études longues, avec parfois des parties de carrière non prises en compte pour la retraite en France (travail à l'étranger...), nombre d'entre elles restent en activité jusqu'à la date limite (67 ans actuellement) ou jusqu'à obtenir assez de trimestres pour partir sans décote (172 aujourd'hui). D'autres causes seraient à étudier : prise en compte des enfants modifiée (nés ou adoptés à partir de 2004), femmes ayant

L'écart des pensions brutes entre hommes et femmes est de 500 euros.

	Hommes	Femmes
DR/CR	3 545	3 531
PR/MCF	4 184	3 694
FPE cat. A	3 010	2 581

eu trois enfants (réforme de 2010). Et comme il y a plus de MCF que de PR, on peut supposer que le montant moyen de pension des nouvelles retraitées maîtresses de conférences (MCF) a beaucoup diminué (voir tableau « Montants (bruts moyens) des pensions en 2017 »).

## ET AVEC LA RÉFORME PAR POINTS ?

Le système par points serait encore plus négatif pour les femmes. En effet, on prendrait en compte toute la carrière, qui est ascendante dans la fonction publique, au lieu du salaire selon l'indice des six derniers mois. Le fait de cotiser sur les primes ne peut être un plus pour les femmes qui, en moyenne, en ont moins ou à des montants moins élevés. La prise en compte des enfants donnerait 5 % de points en plus à l'un des conjoints ou 2,5% par enfant pour chacun, le choix devant se faire avant les 4 ans, sinon ils seront attribués à la mère<sup>6</sup>. Mais le plus grave reste la difficulté d'accéder au grade de professeur pour les femmes, et l'âge d'accès : devenues MCF à 34 ans et ayant 1 ou 2 enfants, elles accèdent au corps de professeur au moins un an après les hommes, avec un pic de trente-sept mois en 2012-2013. Donc, avec un salaire moindre, leurs montants de cotisations transformables en points seraient bien inférieurs à ceux des hommes. Le rapport proposant de supprimer le corps de MCF titulaire aggraverait encore leur situation : il faudrait choisir entre carrière et maternité !

## FAIRE AVANCER LES REVENDICATIONS DES UNIVERSITAIRES FEMMES

Dans les débats avec les collègues, nous demandons bien sûr l'abandon de la réforme par points en montrant ses dangers. Mais il faut aussi proposer des améliorations de la situation actuelle. Par exemple, revenir sur l'impossibilité de valider la carrière de non-titulaire, rétablir les bonifications pour enfants, instaurer la prise en compte des années d'études et du travail à l'étranger pour tout pays, créer un congé sabbatique « spécial maternité »... et, surtout, aller vers l'égalité femmes-hommes dans les recrutements et promotions. ■

Secteur	EPST		MESR	
	Corps assimilés		PR et MCF	
Hommes et femmes	AM	TL	AM	TL
2010	64,3	74,0	64,5	79,6
2017	64,9	72,4	66,0	77,0
Évolution sur 7 ans	+ 0,7	- 1,6	+ 1,5	- 2,5
Femmes	AM	TL	AM	%
2010	63,7	72,9	63,5	79,1
2017	64,8	73,9	65,2	76,2
Évolution sur 7 ans	+ 1,1	+ 1,0	+ 1,7	- 2,9

1. cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2018/08/4/Etat\_emploi\_scientifique\_2018\_1012084.pdf.

2. www.jms-insee.fr/2018/So6\_1\_ACTE\_MEURIC\_JMS2018.pdf.

3. Le taux de liquidation (% de la 1<sup>re</sup> retraite/dernier salaire) est calculé en fonction des trimestres effectifs validés et des bonifications.

4. www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/snesup\_662\_complet\_bd.pdf.

5. 43 ans de travail tous régimes confondus, et cotisations validées.

6. Ce qui n'assure rien en cas de séparation ou de décès prématuré du conjoint.