

Lundi 2 décembre: Assemblée Générale 12h-14h salle Aron, 45 rue d'Ulm
Jeudi 5 décembre: départ de l'ENS 13h pour la manifestation Gare de l'Est - rdv hall du 45

Retraites: ce qui nous attend...

L'âge de départ à la retraite reculé à 64, puis 65 et 66 ans

Macron a insisté sur le fait que **l'âge légal de départ à la retraite restera 62 ans**. Effectivement, il sera toujours possible d'arrêter de travailler et de toucher sa pension de retraite à 62 ans, mais **avec une décote (5% par an) et une perte de points** ! Car la réforme introduit en plus de l'âge légal un « âge pivot » ou « âge d'équilibre » de départ à la retraite. Cette expression opaque sert à masquer le fait qu'il s'agit là du recul de l'âge de départ possible à taux plein. **L'âge de départ à la retraite à taux plein pour les personnes ayant déjà toutes leurs annuités (dit « âge pivot ») recule donc**

- pour les personnes nées entre 1963 et 1974, à **64 ans**,
- pour les personnes nées entre 1975 et 1986, il devrait être reculé à **65 ans**,
- et pour les personnes nées en 1987 et après, à **66 ans** !

Rappelons que **l'espérance de vie en bonne santé est en moyenne inférieure à 64 ans** ! Elle est actuellement de 62 ans pour les hommes et de 64 ans pour les femmes.

Une baisse du niveau des pensions de retraite pour tou·te·s

En plus de ce recul de l'âge de départ à la retraite à taux plein, le calcul du montant des pensions de retraite sera moins favorable pour tou·te·s. **Le calcul prendra en compte l'ensemble de la carrière, au lieu des 25 meilleures années dans le secteur privé et des 6 derniers mois dans la fonction publique**. Ainsi, seront incluses dans le calcul toutes les périodes non travaillées (chômage, congé maladie, congé sans solde, congé maternité, congé parental...) ou travaillées avec un salaire bas, ce qui dégradera notamment le montant de la pension des femmes. **Les agents non titulaires qui enchaînent des CDD parfois entrecoupés de périodes de chômage, les vacataires administratifs ou enseignant·e·s, les enseignant·e·s-chercheur·se·s dont les carrières commencent tard seront particulièrement touché·e·s. Les fonctionnaires et contractuel·le·s dont la carrière est progressive avec des salaires très bas en de début de carrière seront aussi défavorisé·e·s.**

Pour les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, les **pertes du montant de la pension seront de l'ordre de 20% à 40%** selon les catégories.

La double peine pour les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche

Le nouveau calcul du montant des pensions de retraite prendra en compte les primes, ce qui est censé atténuer partiellement la baisse de ce montant due à la prise en compte de toute la carrière. Or **les primes des personnels de l'éducation nationale, et plus encore des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche sont parmi les plus basses de toute la fonction publique**.

Les points : un montant de la pension retraite ajustable...

Jusqu'ici, chacun pouvait calculer exactement le montant de la pension qu'il toucherait à sa retraite. Désormais, **c'est le brouillard : seul le nombre de points sera connu**. En effet, **la valeur du point sera variable**, le taux de remplacement ne sera plus garanti. Le calcul du montant ne pourra se faire qu'au départ à la retraite, en fonction de la valeur du point à ce moment-là.

Les salarié·e·s n'auront plus aucune garantie sur le niveau des retraites.

... et qui promet d'être encore revu à la baisse

Comme l'objectif affiché dans le rapport Delevoye est de **ne pas augmenter la part des retraites dans le PIB, l'augmentation du nombre de retraité·e·s par rapport au nombre d'actif·ve·s sera compensée par la baisse du niveau des pensions**. **La valeur du point sera ajustée à la baisse en fonction de cet objectif**. Le système flexible des points permettra aux gouvernements successifs d'utiliser les retraites comme une variable d'ajustement des finances publiques.

Dans ce nouveau système, **l'idée que les pensions doivent préserver le niveau de vie des retraité·e·s est abandonnée**. Les pensions baisseront, pour la grande majorité d'entre elles, de manière dramatique, entraînant la paupérisation d'un grand nombre de retraité·e·s.

Seront donc cumulées :

- la baisse de la valeur du point,
- la baisse du montant de la pension liée à la prise en compte de l'ensemble de la carrière,
- la baisse du montant de la pension liée aux décotes et pertes de points pour les personnes qui ne pourront pas travailler jusqu'à l'« âge pivot » de 64 ans (voire 65 ou 66 ans).

Quelques exemples (projections à partir des éléments du rapport Delevoye donnant une idée des ordres de grandeur) :

	Système actuel	Projet Delevoye	Perte
Secrétaire administratif, début de carrière à 24 ans, 2 ^e grade à 39 ans, 3 ^e grade à 55 ans, retraite à 62 ans	1393€	1162€	-232€
Technicien·ne de la recherche CNRS, début de carrière à 22 ans, retraite à 65 ans	1696€	1237€	-458€
Agrégé·e né·e en 1998, début de carrière à 24 ans, retraite à 62 ans (hors classe)	2264€	1453€	-811€
MCF né·e en 1975, 3 années de doctorat puis recrutement à 28 ans, retraite à 64 ans	2851€	2026€	-825€
Chargé·e de recherche CNRS à 30 ans après 3 ans de doctorat et 4 ans de post-doc, puis Directeur·trice de recherche CNRS à 45 ans, retraite à 66 ans	4138€	2400€	-1738€

Mourir au travail ?

Le projet prévoit des aménagements pour faciliter la **reprise d'un emploi** ouvrant de nouveaux droits à la retraite ou le **cumul d'une activité poursuivie à temps réduit** et d'une perception d'une partie de la retraite, **pour compenser la baisse** prévue du montant des pensions.

L'encouragement d'une logique individualiste de capitalisation

Ceux qui en auront les moyens seront incités à se constituer une **retraite complémentaire par capitalisation**, en recourant aux fameux **fonds de pension** dont on connaît la fragilité en cas de crise financière. Le projet Delevoye prévoit aussi que **les plus hauts salaires** (à partir de 10 000 € mensuels) **sortent du système par répartition** et échappent ainsi aux mécanismes de solidarité collectifs.

D'autres solutions sont possibles !

Une **augmentation du taux des cotisations sociales patronales** suffirait à permettre le maintien du niveau de vie des actifs et des retraités et à garantir à tou·te·s le **départ à la retraite à 60 ans à taux plein, avec un montant calculé sur les meilleures années**. Le système actuel des retraites par répartition est à l'abri des crises financières, le montant des cotisations collectées étant directement reversé aux retraité·e·s, et il stimule la consommation et la croissance économique.

L'exemple suédois : la Suède est passée en 1994 d'un système de retraite par répartition à un système de retraite par points. Le résultat :

- 9 Suédois sur 10 auraient eu une meilleure retraite dans le système précédent ;
- le montant des pensions des retraités a baissé en 2010, en 2011 et en 2014 ;
- la part des retraité·e·s obligés de travailler pour vivre a doublé en une vingtaine d'années ;
- le taux de pauvreté des 65-74 ans est de 15% (contre 7,5 % en France actuellement) ;
- les Suédois ont massivement investi, pour compenser cette baisse des pensions, dans des fonds par capitalisation qui ont perdu 40 % de leur valeur globale avec la crise de 2008.

Face à cette attaque sans précédent contre notre droit à une retraite décente à un âge décent, mobilisons-nous!

Refusons de passer nos années de retraite dans la misère après avoir travaillé dur toute notre vie!

Organisons-nous pour entamer avec les autres secteurs la grève reconductible à partir du 5 décembre jusqu'à la victoire!