

RETRAITES : Pour une réforme par le haut !

Poursuivant son travail de forçat afin de saborder toutes les résistances collectives et de transformer en profondeur le modèle social français, E. Macron développe un projet de réforme des retraites conforme aux intérêts qu'il défend depuis le début de son quinquennat, ceux des grands patrons, des profits, des ultra-riches. Le bilan peut se résumer à l'augmentation de 0,6 points du taux de pauvreté en 2018 d'un côté, et de l'autre la hausse de 12 % des patrons du CAC 40 ou de la hausse des dividendes en France au 2ème trimestre 2019 (51 milliards d'Euros), notre pays reste à la première place concernant la rémunération des dividendes en Europe.

Pour assumer ses choix, Macron et son gouvernement choisissent de supprimer les instances de dialogue social (les CAPA, bientôt le CHSCT...) plutôt que d'entendre les revendications légitimes des représentants des personnels. En passant en force, il foule du pied le paritarisme, symbole de la Fonction publique. Sabordant le « vivre ensemble » et occultant le nécessaire travail de cohésion sociale, il fait le choix de la division, des faveurs attribuées à certains contre les autres. Pour E. Macron et son gouvernement, toute solidarité est bonne à faire disparaître, ne le perdons pas de vue. Dans ce cadre, l'augmentation et la gravité des violences policières est bien le symbole que le système se protégera par tous les moyens et « il ne faudra pas envisager que le capital rende les clefs facilement » (F. Lordon, l'Humanité, 8 novembre 2019).

Dans ce contexte la réforme des retraites qui est présentée au travers du rapport Delevoye nécessite une analyse critique au regard des intérêts qu'elle défend. Notre système actuel par répartition échappe à la spéculation, à la reproduction des capitaux. L'argent entre et sort du système sans avoir été fructifié, peut-être est-ce là le problème à résoudre pour notre président. Dans tous les cas, ne perdons pas de vue que ce sont les salariés qui sont appelés à voir leurs pensions baisser alors que les revenus de la spéculation financière, des profits et dividendes continue de se reproduire dans l'ombre sans participer à la solidarité et au développement social.

Pour appréhender le projet de réforme qui est présenté aujourd'hui, il faut revenir en arrière et percevoir l'évolution de l'idée de retraite et des calculs de pensions.

Nous pouvons adhérer à l'idée que les réformes qui ont eu lieu les 30 dernières années répondent d'une idéologie commune que nous pourrions, à l'instar de B. Friot, appeler LA réforme comme d'un ensemble de mesures poursuivant toutes le même but. Toutes les décisions prises ayant pour perspectives l'allongement de la durée de cotisation et la baisse du montant des pensions.

	Avant 2004	2004 : Réforme Fillon	2011 : Réforme Woerth	2014 : Réforme Hollande
Âge d'ouverture des droits à la retraite	60 ans		62 ans	
Âge pour une retraite à taux plein		65 ans	67 ans	
Nombres d'années requises pour une retraite à taux plein	37,5 ans (150 trimestres)	40 ans (160 trimestres)	41,5 ans (166 trimestres)	43 ans en 2035 (172 trimestres)
Décote	Aucune	Création de la décote (jusqu'à -1,25% par trimestre manquant)		
CPA (Cessation progressive d'activité)	A partir de 55 ans	A partir de 58 ans	Suppression de la CPA	
Bonifications pour enfants	8 trimestres par enfant (4 pour la durée des services et bonifications, 4 pour la durée d'assurance).	2 trimestres par enfant (0 pour la durée des services et bonifications, 2 pour la durée d'assurance).	Fermeture du départ anticipé des mères de 3 enfants.	

Contrairement au discours propagé par les médias dominants, le taux de remplacement (le pourcentage du dernier salaire que l'on perçoit une fois à la retraite) est quasiment identique entre le public et le privé.

Le rapport Delevoye constitue dans ce cadre une accélération du processus. Rompre avec le système par répartition, supprimer la durée de cotisation, beaucoup en avaient rêvé avant lui, mais lui, il l'a fait ! Nous trouvons dans cette proposition bon nombre d'éléments de rupture avec notre modèle social. L'accumulation d'un capital par achat et revente de points s'apparente à un modèle basé sur l'individu, faisant disparaître la solidarité du système par répartition. L'individu contre la solidarité, c'est une constante des textes proposés par notre président. Les parcours, l'auto-entrepreneuriat, les contrats zéro heure, l'ubérisation de certains métiers renvoient à la même idée que l'individu est responsable de ses choix. Faire oublier qui produit la richesse est un paradigme constant. Travestir la lutte contre le chômage en instituant des emplois qui conduisent à une impasse (sociale, financière, médicale), doit être dénoncé et le débat recentré sur la nécessité du partage, de l'émancipation de tous, du partage des richesses pour lutter contre les inégalités.

Au-delà de l'idéologie liée au marché du travail, c'est la place de la personne retraitée qui se pose. Nous défendons avec B. Friot l'idée que le retraité n'est pas le simple consommateur de loisirs ou l'inutile à la société souvent décrit par les tenants de la réforme. Pensons davantage au partage, à l'apport d'expérience qui doit se prolonger après la vie active proprement dite grâce à un cadre salarial rassurant, permettant une continuité dans son activité au sein de la société. (B. Friot, Le travail, enjeu des retraites, La dispute, 2019).

La question du salaire est donc centrale dans ce projet de réforme. Le gouvernement entend absorber la baisse des pensions par une revalorisation basée sur les primes et indemnités. C'est transformer en profondeur le métier en additionnant les missions, en allongeant la durée de travail, en exploitant le temps hors scolaire, en

réduisant les vacances. C'est ici la marque d'un profond désaccord entre la conception d'un service public d'Éducation vu comme investissement dans l'évolution positive de la société contre un « métier comme un autre » (Blanquer) régit par les dogmes du rendement et de l'optimisation, donc vu comme un coût à réduire. Non, l'Éducation n'est pas un métier quantifiable où les heures de travail doivent s'aligner les unes derrière les autres pour obtenir un compte rond, c'est un métier de conviction à développer, à promouvoir, à revaloriser. Investir dans une École émancipatrice avec des formations de haute qualité est garant d'une société qui progresse. Nous rejoignons Ph. Meirieu lorsqu'il dit que « l'école préfigure toujours un projet de société » (l'Humanité, 18 janvier 2019).

Le gouvernement poursuit son projet de réforme en insistant sur les primes et les indemnités qui se développeraient chez les enseignants. C'est donc ignorer la nécessité de revaloriser les salaires depuis le gel du point indice et c'est aussi ignorer les revendications sur les conditions de travail pourtant dramatiquement d'actualité. Répondre à la souffrance au travail et à la perte de sens du métier en surajoutant des missions et un temps de travail hors de la classe voire pendant les vacances est un mépris de la profession.

Le SNEP et la FSU continuent de réclamer un plan de recrutement à hauteur de 1500 postes pour les 5 prochaines années au minimum, ce qui permettrait d'élargir l'assiette des cotisations, et un plan de titularisation pour les personnels non titulaires.

Contre la transformation du statut par le bas, réclamons une hausse des salaires !

Le projet de réforme par points s'oppose au cadre de la retraite par répartition que nous connaissons. Finies les annuités à atteindre pour partir à la retraite, c'est maintenant un âge pivot qui réglera le moment du départ où on fera les comptes. Mais encore faut-il pouvoir les faire, ces comptes ! L'achat des points, pris sur le salaire, se calcule par la « valeur d'achat » du point (1 point = 10 euros aujourd'hui). Au moment de liquider la retraite (au moment de transformer cette capitalisation en pension), il faudra prendre en compte la « valeur de service » du point (aujourd'hui 1 point donne droit à 0,55 euros). Le problème est que ces valeurs de points peuvent varier. Le cadre contraint dans lequel cette réforme est installée est de ne pas faire dépasser l'ensemble des pensions versées de 14% du PIB. Or nous sommes forcés de constater que le nombre de retraités va augmenter, et par effet mécanique les pensions baisseront. C'est donc bien vers l'inconnu que nous mène ce projet de réforme. D'autre part, la valeur d'achat du point et sa valeur de service au moment de la liquidation pourront être soumises à modifications. Les règles du jeu changent alors sans passer par la case législative. Ou comment faire des pensions une variable d'ajustement dans le système budgétaire...

Il est maintenant admis par tous, même le gouvernement, que les enseignants seront parmi les plus impactés par la réforme. Jusqu'à 1 000 euros en moins dans les estimations faites par le SNES. Le rapport Delevoye, lui, s'est bien gardé de les publier. Nous n'accepterons pas une telle baisse, symbole du mépris répété de notre président pour les enseignants.

Mais les femmes, avec des carrières tronquées, les personnes subissant des périodes de chômage, les jeunes qui aujourd'hui entrent plus tard dans la vie active, seront aussi les grands perdants.

Cette baisse est la conséquence du mode de calcul et d'achat des points. Dans le système actuel, ce sont les 6 derniers mois pour les fonctionnaires (25 meilleurs années

dans le privé) qui sont pris en compte pour le calcul des droits à pension. Dans le projet de réforme, ce sera l'ensemble de la carrière. Les compensations pour enfants sont aussi fortement diminuées. Chez les enseignants, les premiers salaires sont extrêmement faibles. Ils représentaient encore 2 fois le SMIC en 1981 alors qu'aujourd'hui, un salaire de début de carrière c'est 1,3 SMIC. Le mode de calcul sur l'ensemble de la carrière revient à abaisser fortement les droits à la retraite.

	Pension Mensuelle Brute	Taux de remplacement du dernier salaire avec 10% de primes sur toute la carrière	Pension Mensuelle Brute	Taux de remplacement du dernier salaire avec 10% de primes sur toute la carrière	Taux de liquidation classique
	Projet retraite par points		Calcul actuel avec le code des pensions		
43 ans de carrière	1 932,64 €	45,67 %	2 885,42 €	68,18 %	75,00 %
Perte de 952,78 € par mois soit une pension amputée de 33,02 %					
40 ans de carrière	1 755,92 €	41,49 %	2 281,42 €	59,30 %	53,91 %
Perte de 525,57 € par mois soit une pension amputée de 23,04 %					
38 ans de carrière	1 638,11 €	38,71 %	1 912,43 €	45,19 %	49,71 %
Perte de 274,32 € par mois soit une pension amputée de 14,34 %					
Avec une carrière de 43 ans, la pension est amputée de 950 €, 525 € à 40 ans de carrière et près de 275 € pour 38 ans de carrière. La pension actuelle, calculée avec la décote maximale de 25%, aboutit à un taux de liquidation juste au-dessous de 50 %, donc déjà fortement dégradé par rapport au taux plein de 75 %. Or, avec un système par points, on aboutit, pour une même carrière, à un taux de 38,6 % de l'ensemble des rémunérations, primes comprises, et donc une perte de 275 € par mois. Toutes ces projections montrent que la prise en compte des primes n'est absolument pas une compensation de la perte subie, en particulier dans des corps ayant peu de primes. Pour les professeurs des écoles, les professeurs documentalistes, les CPE, les PSY-EN, la perte serait encore pire puisque nous avons pris ici une moyenne de 10%, le taux de primes pour ces corps est beaucoup plus bas, autour de 4%.					
*Projections réalisées par le SNES-FSU					

Ne soyons pas dupes, cette réforme pourrait bien profiter à certains ! En abaissant la part de la retraite « publique », nul doute que l'objectif soit d'ouvrir les vannes pour la « part privée ». Les fonds de pension, la capitalisation complémentaire se frottent les mains de ces annonces. Si les enseignants voient leur pension baisser de 300 à 1000 euros, ce sont ces officines privées qui en bénéficieront. Chacun étant obligé de s'organiser, selon ses possibles, pour mettre de côté. Tant pis pour ceux qui n'auront pas pu engranger suffisamment, ils vivront comme des pauvres. Triste projet de société que l'exagération de la recherche de l'intérêt particulier sur l'intérêt général.

Depuis le début la FSU dénonce ce projet et fait d'autres propositions. Les régimes de retraite actuels sont quasiment à l'équilibre et ne nécessitent pas une telle réforme. La FSU continue de revendiquer :

- Un système de solidarité intergénérationnelle à prestations définies avec un départ à 60 ans et 75% du dernier revenu d'activité, pour 37,5 annuités, avec la prise en compte des périodes d'étude et de stages.
- La référence au calcul de la pension sur la rémunération détenue depuis 6 mois en raison de la spécificité des carrières des fonctionnaires et de leur statut. Les rémunérations des fonctionnaires progressent tout au long de leur carrière selon une grille établie qui empêche les négociations avec la hiérarchie. Cela garantit l'indépendance du fonctionnaire et le préserve de l'arbitraire.

- Abandon immédiat de la décote et de la surcote, amélioration des droits familiaux, amélioration de la situation des polypensionnés.
- Revalorisation significative des salaires et suppression des inégalités entre les femmes et les hommes.
- L'indexation des pensions sur l'évolution du salaire moyen.

Ne nous laissons par endormir par les stratagèmes visant à apaiser la colère, comme la clause du « grand père » (seuls ceux qui seraient embauchés à partir de maintenant seraient concernés par la réforme...) déjà utilisée pour démanteler la SNCF. Refusons en bloc un changement de société visant à détruire les collectifs pour satisfaire les appétits d'un petit nombre.

Le 5 décembre, c'est collectivement que nous montrerons notre colère et notre détermination.

Tous en grève et en manifestation pour ne pas accepter de voir nos pensions baisser de 1000 euros et défendre notre système de retraite basé sur la solidarité.

Fabrice ALLAIN
Secrétaire départemental 33
s2-33@snepfsu.net

Alain DE CARLO
Secrétaire national
alain.de-carlo@orange.fr