

Décryptage du projet de réforme des retraites



BUREAU NATIONAL

52 rue de Dunkerque
75009 PARIS

Tel. 01.55.34.33.20
Fax. 01.44.53.01.14

snapatsi@snapatsi.fr

Le 11 décembre 2019, le Premier Ministre a dévoilé les grandes lignes du projet de réforme des retraites.

Le SNAPATSI décrypte les grandes lignes de ce projet de Loi.

Celle-ci définira les grands principes mais ce qui soulève de nombreuses interrogations et qui est le plus inquiétant, c'est le contenu des décrets d'application et ordonnances à venir pour lesquels nous n'avons aucune information.

Il a été confirmé la mise en place d'un régime universel par répartition, fonctionnant en points.

Qu'est-ce que le régime universel ?

Son objectif est de fondre les 42 régimes existants en un système universel où tous les salariés (fonctionnaires, privé, indépendants ...) bénéficient des mêmes droits dans les mêmes conditions.

Qu'est-ce qu'un régime par répartition ?

Les salariés (et les employeurs) financent les caisses de retraite en s'acquittant de cotisations prélevées sur leurs revenus. Ces sommes servent ensuite à payer les pensions de retraite.

Le régime par répartition est en opposition au régime par capitalisation, où c'est l'épargne constitué par le salarié lui-même qui finance plus tard sa propre retraite.

Qu'est-ce qu'un régime à points ?

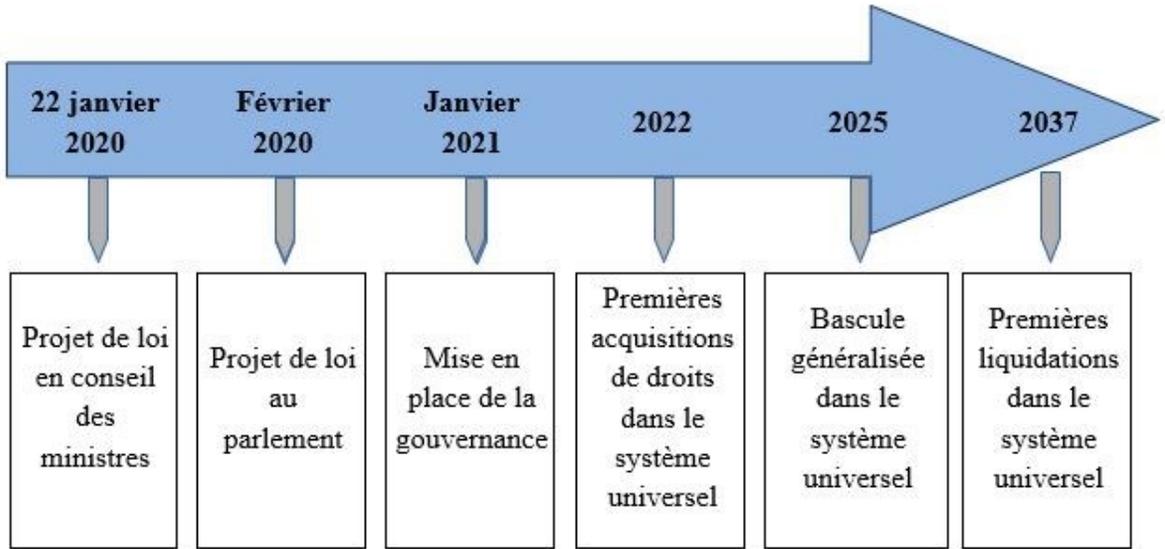
C'est un régime dans lequel chaque jour travaillé permet d'acquérir des points pendant l'intégralité de la carrière. Par opposition, le régime actuel fonctionne par annuités, les droits sont calculés en fonction de la durée de cotisation (trimestres ou annuités).



Retrouvez-nous sur
le web
www.snapatsi.fr

Décryptage du projet de réforme des retraites, suite...

Calendrier de mise en place du régime universel



Génération avant 1975

- Ne basculeront pas dans le système universel
- Pour tout départ entre 2022 et 2027 un âge d'équilibre entre 62 et 64 ans conditionnera leur taux plein.
- Pour un départ à partir de 2027, l'âge d'équilibre sera de 64 ans

Génération de 1975 à 2003

- Acquisition de droits selon les anciennes règles jusqu'à 2025.
- Acquisition de points dans le système universel à compter de 2025.
- A la liquidation, âge d'équilibre de 64 ans.

Génération 2004 et suivantes

- Acquisition de points dans le système universel dès la première activité en 2022.
- A la liquidation, âge d'équilibre de 64 ans.

Décryptage du projet de réforme des retraites, suite...

Différences entre le système actuel et le système universel

AGE LEGAL ET TAUX PLEIN

Système actuel	Système universel
<ul style="list-style-type: none"> - Age légal à 62 ans - Taux plein sous condition de trimestres entre 62 ans et 67 ans - Taux plein automatiquement accordé à 67 ans - Décote de 5% par année manquante par rapport à l'obtention du taux plein - Surcote de 5% par année supplémentaire depuis l'obtention du taux plein. 	<ul style="list-style-type: none"> - Age légal à 62 ans - Taux plein à 64 ans (âge d'équilibre ou âge pivot) - Décote (malus) pour tout départ avant 64 ans (taux de 5% par année d'anticipation) - Surcote (bonus) pour tout départ après 64 ans (taux de 5% par année supplémentaire)

Commentaires

Fin de la prise en compte de la durée d'assurance pour l'obtention du taux plein. Ainsi les agents qui auraient pu acquérir le taux plein avant 64 ans grâce à leurs trimestres, seront donc perdants et les agents qui auraient dû attendre 67 ans pour éviter la décote seront les plus gagnants.



Décryptage du projet de réforme des retraites, suite...

REVENUS PRIS EN COMPTE

Système actuel	Système universel
<ul style="list-style-type: none"> - Pour les agents publics, la pension est calculée sur les 6 derniers mois, en fonction de leur traitement indiciaire hors primes. - Pour les salariés du privé, la pension du régime de base est calculée selon la moyenne des 25 meilleurs salaires annuels. La pension du régime complémentaire est calculée sur toute la carrière. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pour tous, prise en compte de la rémunération de toute la carrière. Les fonctionnaires cotiseront sur leurs primes. Leur pension dépendra de leurs salaires tout au long de leur carrière. - Pour maintenir le niveau des pensions des enseignants, le gouvernement s'engage à faire les revalorisations salariales nécessaires.

Commentaires

Les agents publics verront la prise en compte de l'intégralité de leur carrière dans le nouveau système.

S'il est question d'intégrer les primes des agents du secteur public dans le calcul de leurs retraites, il y aura des inégalités de traitement, à savoir que les agents ayant les plus faibles parts de primes sont les plus grands perdants de la réforme.

VALEUR DU POINT

Système actuel	Système universel
<ul style="list-style-type: none"> - Le régime de base ne comporte pas de points. (A noter que le régime complémentaire des salariés du privé fonctionne en point : les partenaires sociaux sont seuls gestionnaires et la valeur de service du point n'a jamais baissé). 	<ul style="list-style-type: none"> - La valeur du point et son évolution seront déterminées par les partenaires sociaux mais sous le contrôle du Parlement. - Il y aura une règle d'or pour que la valeur des points acquis ne puisse pas baisser. - Mise en place progressive d'une indexation de la valeur du point sur les salaires.

Commentaires

L'indexation de la valeur du point sur les salaires est préférable à une indexation sur l'inflation. En revanche, aucune garantie n'est donnée en ce qui concerne la valeur d'achat du point.

Le salarié accumule des points de retraite pendant sa carrière. Ceux-ci seront convertis suivant une règle de calcul unique de 5,50 € de pension par an pour 10 points au début de la réforme (préconisations rapport Delevoye).

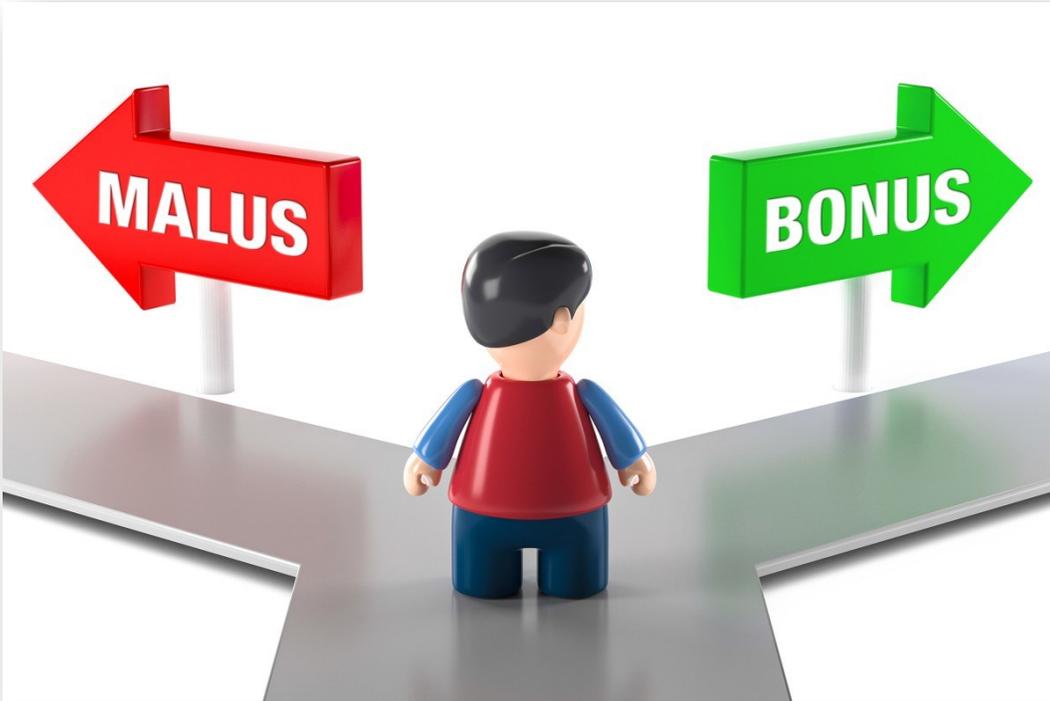
Décryptage du projet de réforme des retraites, suite...

GOUVERNANCE

Système actuel	Système universel
<ul style="list-style-type: none"> - Régime de base géré par l'État - Régimes complémentaires (secteur privé) créés et gérés par les partenaires sociaux. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil d'administration composé de partenaires sociaux. - Ils auront la responsabilité de fixer la valeur du point et son évolution, sous le contrôle du parlement. - Dès 2021, ils auront à définir le bon système de bonus / malus pour aller vers l'âge d'équilibre de 64 ans. Sinon une loi-cadre aura prévu ces mécanismes.

Commentaires

Quel que soit la composition réelle des instances, les décisions majeures resteraient prises par l'État et le paritarisme ferait de la figuration. Pire, les partenaires sociaux auraient la tâche d'assumer les décisions difficiles fixées en réalité par les pouvoirs publics.



Décryptage du projet de réforme des retraites, suite...

CONDITIONS DE DEPART ANTICIPE

Système actuel	Système universel
<ul style="list-style-type: none"> - Possibilité de départ anticipé : carrière longue, handicap, incapacité permanente. - Départ anticipé pour toutes les catégories actives de la Fonction Publique (policiers, pompiers ...) et des régimes spéciaux (<u>snct</u>, <u>ratp</u> ...). - Possibilité de partir au plus tôt à 60 ans pour les salariés du privé via l'acquisition de points dans le compte pénibilité (Compte Professionnel de Prévention). 	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilité de départ anticipé : carrière longue, handicap. - Départ anticipé pour ceux exposés à des fonctions dangereuses dans le cadre de missions régaliennes (policiers, pompiers, militaires, gendarmes, gardiens de prisons). - Possibilité de partir au plus tôt à 60 ans via l'acquisition de points dans le compte pénibilité. - Abaissement d'un seuil envisagé dans le compte pénibilité pour le travail de nuit.

Commentaires

Le compte pénibilité sera ouvert aux agents de la Fonction Publique et des régimes spéciaux. Les critères actuels sont très restrictifs et les seuils d'exposition assez élevés, aussi il est peu probable qu'ils en bénéficient.

Suppression des régimes spéciaux, certaines catégories qui pouvaient partir à 57 ans voire 52 ans ne pourraient plus partir avant 60 ans et seulement s'ils remplissent les critères du compte pénibilité.



Décryptage du projet de réforme des retraites, suite...

AMENAGEMENT FIN DE CARRIERE

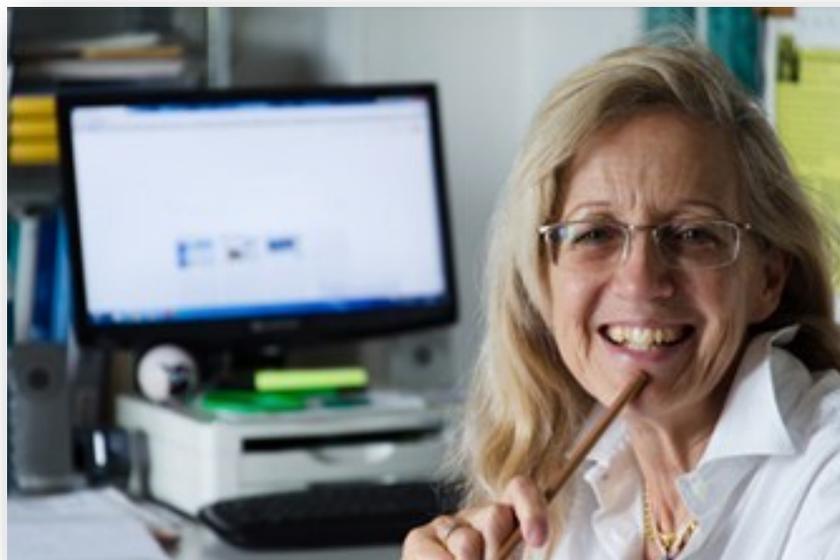
Système actuel	Système universel
<ul style="list-style-type: none"> - Retraite progressive peu utilisée. Accès impossible pour les salariés au forfait jours. - Cumul emploi retraite qui ne permet pas d'acquérir de nouveaux droits lors de la reprise d'activité. - Le compte pénibilité est plafonné. Les points peuvent servir à se former, partir plus tôt à la retraite ou maintenir son salaire tout en passant à temps partiel. - Problématique de l'emploi des seniors. 	<ul style="list-style-type: none"> - Assouplissement du dispositif de retraite progressive. - Possibilité d'acquérir des points dans le cadre d'un cumul emploi-retraite. - Déplafonnement éventuel des droits liés à la pénibilité pour une utilisation sans limite soit pour se former, soit pour effectuer la fin de sa carrière à temps partiel. - Un rapport est attendu sur le maintien en emploi des seniors. Sur cette base, construction d'une stratégie avec les partenaires sociaux sur ce sujet.

Commentaires

Aucune précision en ce qui concerne le dispositif de la retraite progressive.

Aucune garantie réelle sur l'amélioration de l'emploi des seniors.

La révision du compte pénibilité est loin d'être acquise, son déplafonnement pourrait bien ne jamais voir le jour.



Décryptage du projet de réforme des retraites, suite...

DROITS FAMILIAUX

Système actuel	Système universel
- 8 trimestres sont attribués par enfant (4 trimestres vont automatiquement à la mère, les 4 autres peuvent être partagés avec le père avant les 4 ans de l'enfant) - Les parents de familles nombreuses (3 enfants et plus) bénéficient tous les deux de 10% de majoration de pension de base et complémentaire.	- Aucun trimestre pour les parents. Pour chaque enfant, 5% de majoration de la pension. 2% supplémentaires pour les parents de familles nombreuses (3 enfants et plus). Aux 4 ans de l'enfant, les parents pourront choisir à qui cette majoration sera attribuée ou décider de la partager. Si aucune option n'est effectuée, ces droits seront attribués à la mère.

Commentaires

Les trimestres ne seront plus requis pour atteindre le taux plein qui sera uniquement conditionné un âge d'équilibre mais les enfants ne pourront plus permettre aux femmes de partir plus tôt sans décote. La majoration de pension servira selon les cas à compenser leur décote mais pas beaucoup plus...

Les femmes qui auraient choisi de donner la majoration à leur conjoint mieux rémunéré pour maximiser la pension du couple, s'en verront définitivement privées, même en cas de séparation du couple à l'avenir.

Les parents de 3 enfants auront 17% de majoration à se partager et non plus 10% chacun, il s'agit donc d'une mesure pénalisante contraire à la politique familiale.



Décryptage du projet de réforme des retraites, suite...

REVERSION

Système actuel	Système universel
<ul style="list-style-type: none"> - Régime de base : 54% des droits du défunt à condition d'avoir été marié avec le défunt. Versée à partir de 55 ans, sous condition de ressources. - Régime complémentaire : 60% des droits du défunt à condition d'avoir été marié et de n'être pas remarié. Versée à partir de 55 ans. Pas de condition de ressources. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le montant de la réversion sera calculé par la différence entre le montant qui représente 70% des droits du couple et la retraite personnelle de la veuve ou du veuf. - Versée à partir de 62 ans à condition d'être toujours marié.

Commentaires

Les femmes vivent plus longtemps et sont donc les principales bénéficiaires des pensions de réversion. Les veuves ou veufs dont la pension de retraite est nettement supérieure à celle du défunt ne toucheront plus aucune pension de réversion.

La pension de réversion ne sera versée qu'à partir de 62 ans, soit 7 ans de moins qu'aujourd'hui si le décès intervient avant.

En cas de séparation, il appartiendra au juge de statuer sur la nécessité d'une compensation immédiate, mais tous deux perdront droit à une pension de réversion en cas de décès de leur ex-conjoint.



Décryptage du projet de réforme des retraites, suite...

Tout ce qui soulève le plus d'interrogations ne sera pas dans le projet de loi mais dans des projets de décrets et d'ordonnances. Ces points seront donc traités une fois la loi votée.

Les Personnels Administratifs, Techniques et Scientifiques dans cette réforme ?

Les fonctionnaires font partie des salariés du public qui auront le plus à perdre de cette réforme car ils subiront des effets négatifs.

Tout d'abord le montant de leur retraite sera calculé sur l'ensemble de leur carrière (et non plus sur les 6 derniers mois).

Puis l'intégration des primes des agents dans le calcul de la retraite induira le prélèvement d'une cotisation plus importante. La conséquence immédiate est une baisse de la rémunération nette car la cotisation salariale devrait s'élever à 11,25 %. L'idée du gouvernement serait une montée progressive du taux de cotisation sur les primes, sur une quinzaine d'années.

Enfin, le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) dont les cotisations sont assises sur une infime partie des primes perçues par les agents publics titularisés, n'aura plus de raison d'être.

Pour rappel, les PATS ne disposant pas de statut dérogatoire, dépendent du régime général, alors que les personnels actifs dépendent eux d'un régime spécifique, dit dérogatoire. Ce régime spécifique reconnaît les missions dangereuses, c'est sur cette base que les derniers échanges entre les syndicats de personnels actifs et le Ministre de l'Intérieur, se sont tenus en fin de semaine dernière.

Le SNAPATSI continue à revendiquer pour les PATS :

- la prise en compte réelle de la pénibilité (avec instauration de critères incluant des agents exerçant au Ministère de l'Intérieur)
- la prise en compte réelle de la dangerosité pour les personnels scientifiques
- la substitution qui dans le cadre du projet de réforme des retraites, sera obligatoirement réalisée
- l'ouverture de négociations sur les carrières et rémunérations pour les agents bénéficiant d'une part de primes peu importante (part de primes variable d'un agent à un autre)
- la revalorisation de la valeur du point (servant de calcul à la pension)
- des dispositions spécifiques pour les seniors
- des simulateurs pour déterminer les effets concrets de cette réforme