

LA RETRAITE

- Comment fonctionne le système des retraites ?
- Comment calculer sa retraite ?
- À quel âge est-ce que je peux partir en retraite ?
- Quels sont les projets et les arguments du gouvernement ?
- Quelles seraient les conséquences concrètes ?

COMMENT FONCTIONNE LE SYSTÈME DES RETRAITES ?

- Le système des retraites fonctionne par **répartition** : les cotisations des personnes « actives » (= au travail ou au chômage) paient les retraites des personnes retraitées
- C'est un système de **solidarité** intergénérationnelle, qui s'oppose aux systèmes par **capitalisation** (dans lequel on met de l'argent de côté pour sa propre retraite mais on sait ce qu'on verse sans savoir ce qu'on touchera plus tard...)

- Les cotisations sont prélevées sur le **salaire total** des salarié·es (= tout ce que l'employeur doit verser) :
 - une partie est payée directement par l'employeur (ce sont les **cotisations patronales**)
 - une partie est déduite du salaire brut (ce sont les **cotisations salariales**)
- Toutes ces cotisations (patronales + salariales) apparaissent sur la fiche de paie

- Certaines cotisations correspondent à la **retraite de base** :
 - « RETENUE PC (pension civile) » et « CONTRIB PC » pour la fonction publique d'État
 - « CNRACL TBI » pour la fonction publique territoriale
 - « COT SAL VIEILLESSE » pour les contractuel·les
- Certaines cotisations correspondent à la **retraite complémentaire** (calculée autrement) :
 - « RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique) » pour la fonction publique
 - « Ircantec » pour les contractuel·les

Il existe plusieurs caisses de retraites, qui gèrent les cotisations et distribuent les pensions :

- la **Caisse nationale d'assurance vieillesse** (Cnav) pour le régime général
- la **Caisse nationale de retraites des collectivités locales** (CNRACL) pour la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière

Pour la fonction publique d'État, les pensions sont portées par le budget de l'État et gérées par le **Service des retraites de l'État** (SRE), en application du code des pensions civiles et militaires.

COMMENT CALCULER SA RETRAITE ?

Pour la fonction publique, il y a plusieurs paramètres à prendre en compte :

- le **nombre de trimestres travaillés** dans le régime, **au prorata de la quotité de travail**
- la **durée d'assurance** (= le nombre de trimestres travaillés tous régimes confondus + les « bonus » pour les enfants par exemple)
- le **nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier de la retraite complète** (en fonction de l'année de naissance)

Pour les fonctionnaires :

$$\frac{\text{nombre de trimestres travaillées}}{\text{nombre de trimestres nécessaires}} \times 75\% \times \text{traitement}$$

Le traitement pris en compte est le **traitement indiciaire détenu pendant au moins 6 mois** avant le départ en retraite.

Si la **durée d'assurance** est inférieure à la durée d'assurance requise (en fonction de l'année de naissance), la pension subit une **décote** (1,25 % par trimestre manquant).

Pour le régime général, il y a plusieurs paramètres à prendre en compte :

- la **durée d'assurance** dans le régime général ou les régimes alignés
- la **durée d'assurance totale** (= le nombre de trimestres travaillés tous régimes confondus + les « bonus » pour les enfants par exemple)
- le **nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier de la retraite complète** (en fonction de l'année de naissance)

Pour le régime général :

$$\frac{\text{durée d'assurance du régime général}}{\text{durée d'assurance requise}} \times 50\% \times \text{*salaire moyen*}$$

Le salaire moyen est basé sur les 25 meilleures années.

Si la **durée d'assurance totale** est inférieure à la durée d'assurance requise (en fonction de l'année de naissance), c'est le pourcentage qui subit une **décote** (1,25 % par trimestre manquant soit 0,625 % sur la pension).

Quel impact du temps partiel ?

Dans la fonction publique, **le temps partiel a un impact sur le nombre de trimestres travaillés**, qui sont calculés au prorata de la quotité de service.

Dans le régime général, **le temps partiel peut avoir un impact sur le salaire moyen des 25 meilleures années**.

Et les enfants ?

Pour chaque enfant né·e avant 2004, les fonctionnaires bénéficient de **4 trimestres de bonification** (= qui comptent comme des trimestres travaillés) sous réserve qu'ils ou elles aient interrompu leur activité pendant deux mois pour un congé maternité, congé parental, congé de présence parentale ou disponibilité.

Pour chaque enfant né·e après 2004, les femmes fonctionnaires bénéficient de **2 trimestres de majoration** de la durée d'assurance (= qui sont pris en compte pour la décote mais pas pour le calcul de la pension).

Dans le régime général, **4 trimestres de majoration d'assurance** sont accordés pour la maternité ou l'adoption et **4 trimestres pour l'éducation de l'enfant**.

Le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une retraite au meilleur taux a changé au fur et à mesure des réformes :

1973 : 150 trimestres (37 ans et demi)

1993 (Balladur) : 160 trimestres pour le régime général (40 ans)

2003 (Fillon) : 160 trimestres pour tout le monde avec un allongement programmé à 164 trimestres

2014 (Touraine) : + 1 trimestre tous les trois ans jusqu'à 172 trimestres (pour les générations 1973 et suivantes)

**À QUEL ÂGE EST-CE QUE JE PEUX
PARTIR À LA RETRAITE ?**

L'âge légal de départ à la retraite est aujourd'hui de **62 ans** (sauf pour les carrières longues, pour les personnes en situation de handicap et certaines situations particulières).

Il est possible de partir plus tard si on n'a pas obtenu le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une retraite au meilleur taux.

À **67 ans**, la décote est annulée (mais le calcul de la retraite ne change pas).

Les professeur·es des écoles ex-instituteurs ou institutrices qui totalisent de 15 à 17 ans de services actifs peuvent demander à **bénéficier de la limite d'âge liée à la catégorie active** (de 60 à 62 ans) et de l'annulation de la décote qui correspond.

L'âge légal de départ à la retraite a lui aussi changé :

Avant 1982 : 65 ans pour le régime général / 60 ans pour les fonctionnaires

1982 (Mitterand) : 60 ans pour tout le monde + mise en place de la décote pour le régime général

2003 (Fillon) : mise en place de la décote pour les fonctionnaires (annulée à 65 ans)

2010 (Woerth) : 62 ans (décote annulée à 67 ans)

QUELS SONT LES PROJETS ET LES ARGUMENTS DE BORNE ?

Le 10 janvier, E. Borne a annoncé une série de mesures :

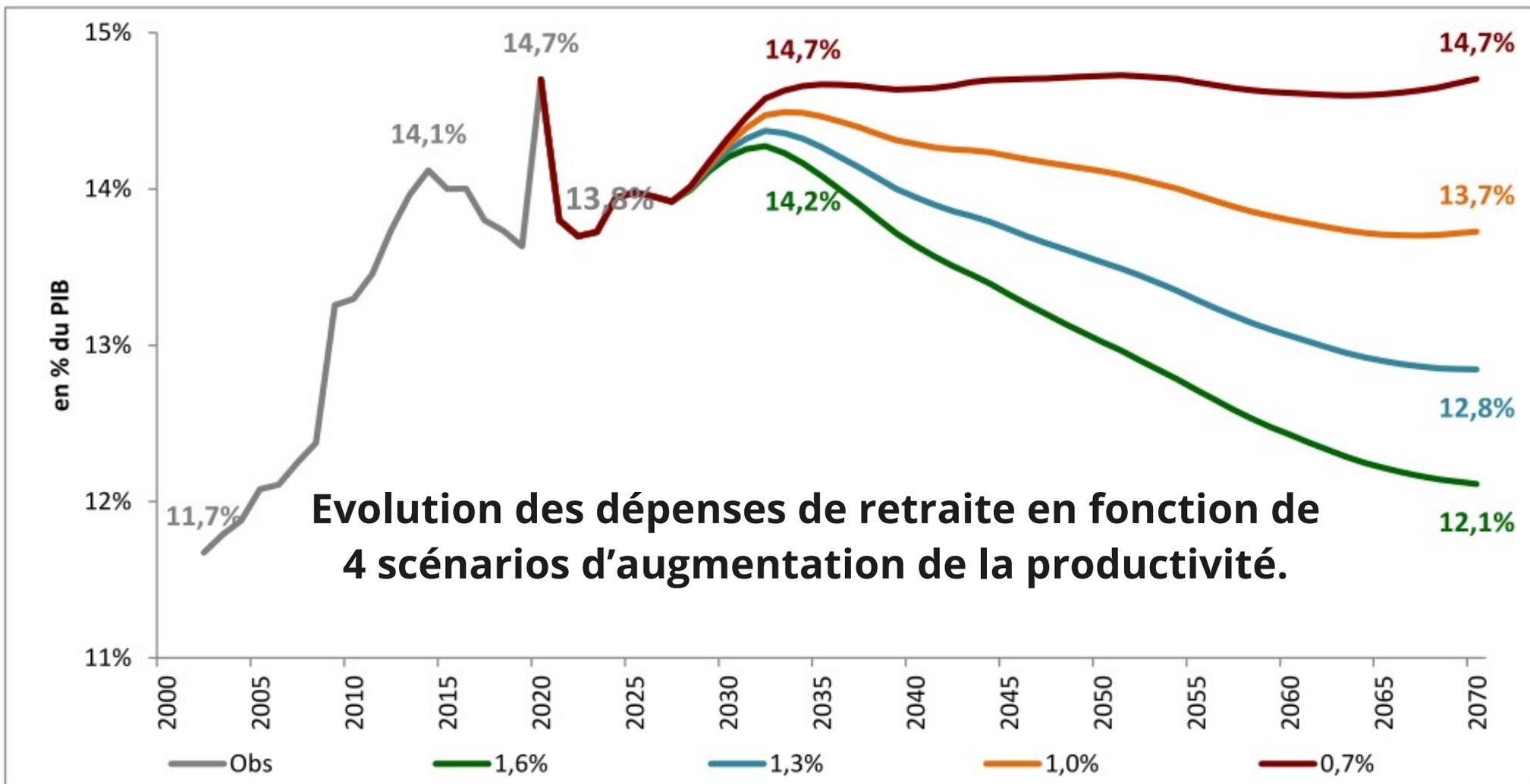
- le relèvement progressif de l'**âge légal de départ** à 64 ans
- l'accélération de l'augmentation du nombre de trimestres nécessaires pour avoir une retraite au meilleur taux : +1 trimestre par an pour les personnes nées à partir de 1965
- la disparition progressive de certains régimes spéciaux (régime EDF-GDF, RATP, Banque de France)
- la mise en place d'un dispositif de retraite progressive (temps partiel + retraite dès 62 ans)

« Notre système des retraites est en péril. »

FAUX

En raison de l'**augmentation de la productivité** (on produit plus de richesses pendant le même temps de travail), la part des dépenses de retraite dans le PIB baisse alors que le nombre de retraité·es progresse de 1,7 % chaque année.

QUELS SONT LES ARGUMENTS ?



« On vit plus longtemps alors il faut travailler plus longtemps. »

FAUX

C'est uniquement un **choix politique**, un choix de société : tous les progrès sociaux ont été obtenus alors que l'espérance de vie augmentait.

...et **repousser l'âge de départ en retraite réduit l'espérance de vie.**

QUELLES SERAIENT LES CONSÉQUENCES DE LA RÉFORME ?

Une réforme qui accroît les inégalités ... de genre !

Aujourd'hui : les inégalités de pensions résultent :

- des **inégalités de salaire** entre hommes et femmes (-23% de salaire dans la société et -14% dans la Fonction publique d'État)
- de **durée de carrière** : des carrières plus hachées pour les femmes
- des **temps partiels** (les femmes composent 80% des temps partiels)

Pour les femmes, le **recours au temps partiel augmente avec le nombre d'enfants à charge**, alors que ce facteur a peu d'influence sur le travail à temps partiel masculin

Les pensions de droit direct des femmes retraitées : inférieures de 40 % à celle des hommes (Drees 2022).

Des retraité·es qui s'appauvrissent en raison de la baisse des pensions liée à la décote...

... alors qu'aujourd'hui il y a déjà 10,4% de pauvreté chez les femmes retraitées / 8,5% chez les hommes retraités

Le minimum de pension à 85% du Smic (1200 euros) aura un **impact limité sur les inégalités** car la mesure ne concernera que les futur·es retraité·es.

Ce dispositif concernera **uniquement les carrières complètes**, pour les autres le minimum de pension est calculé au prorata des trimestres travaillés.

L'allongement de la durée de cotisation pénalise les carrières courtes et hachées

La durée de carrière des femmes inférieure à celle des hommes en raison :

- d'entrées plus tardives dans l'emploi ;
- des carrières plus précaires et plus hachées (chômage, temps partiels, maternité...).

43 annuités, c'est une durée de cotisation trop longue pour les personnes, en majorité des femmes, qui ne parviennent pas à réunir une carrière complète.

La décote est une mesure injuste

19% des femmes mais seulement 10% des hommes attendent l'âge d'annulation de la décote (67 ans) pour partir en retraite.

Pourquoi ? **Parce que les femmes subissent de plus grosses décotes.**

⇒ Les hommes bénéficient davantage des dispositifs de "carrière longue" car leurs carrières sont moins hachées.

⇒ Les critères de pénibilités qui définissent des bonifications occultent la pénibilité des métiers les plus féminisés.

Il faut améliorer le taux d'emploi des femmes

En 2018, en France (hors Mayotte), **68,2 % des femmes** de 15-64 ans participent au marché du travail contre **75,8 % des hommes** de la même classe d'âge.

Une des causes : le manque de place dans la petite enfance.

Avec un taux d'emploi égal entre hommes et femmes, il y aurait 1,1 million d'actives en plus.

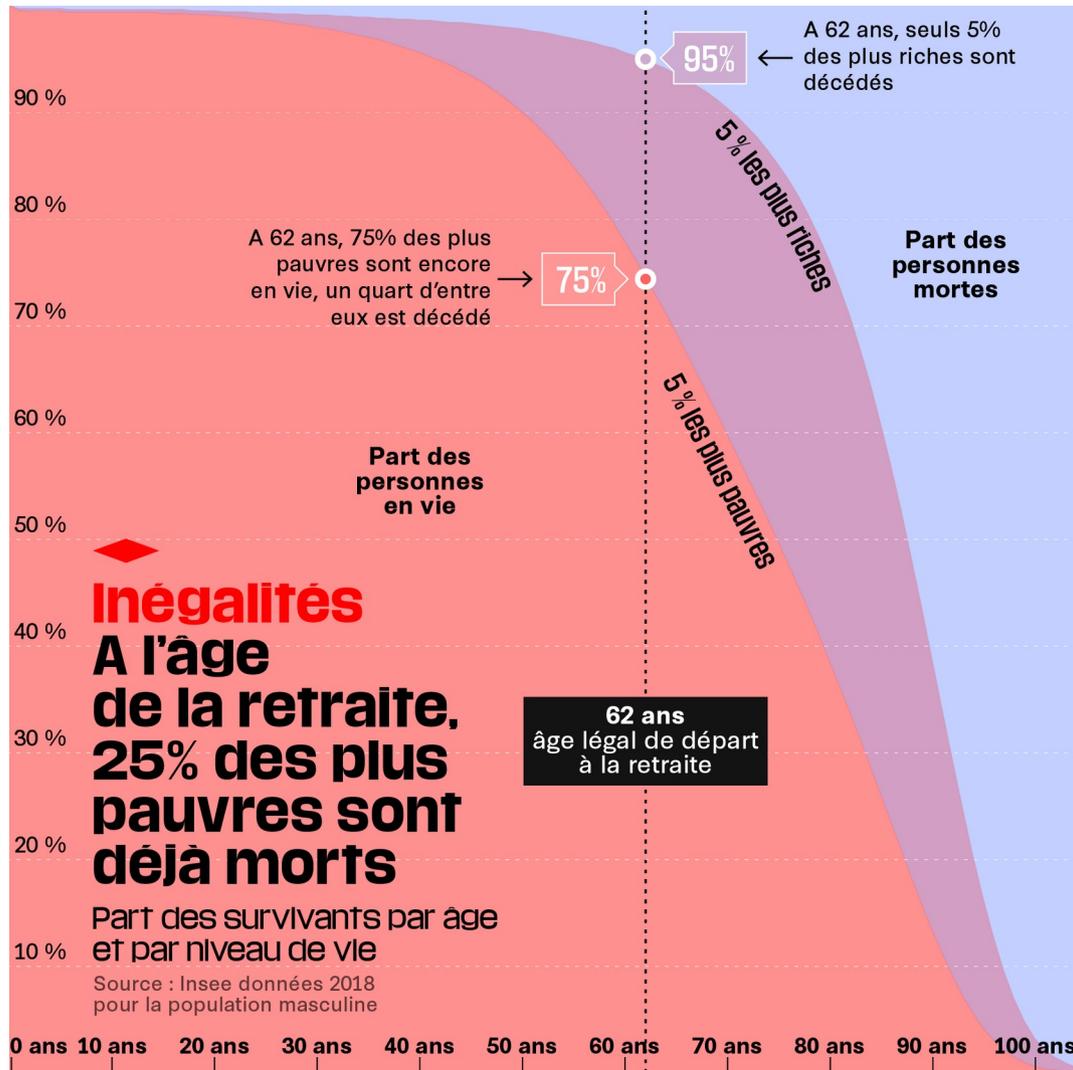
Revendication : donner à celles qui sont en âge de travailler les moyens de le faire plutôt que de forcer les + de 60 ans à travailler plus longtemps.

Une réforme qui porte sur l'espérance de vie des plus pauvres

Selon l'Insee :

	Espérance de vie des 5 % les plus riches	Espérance de vie des 5 % les plus pauvres	Écart d'espérance de vie
Pour les hommes	84,4 ans	71,7 ans	12,7 ans
Pour les femmes	88,3 ans	80 ans	8,3 ans

En reculant l'âge de départ à la retraite, ce sont les plus pauvres qui perdent le plus d'années de retraite.



À 62 ans, 25%
des plus pauvres
sont décédés.

À 64 ans, c'est
près de 30 %.

Une réforme qui pénalise ceux et celles qui ont commencé à travailler plus tôt

Si vous avez commencé à travailler à 19 ans, sans bénéficier de dispositif de « carrière longue », vous devrez travailler 45 ans pour partir en retraite.

Pourtant en 2021 : 40 % des étudiant·es travaillent en même temps que leurs études.