

QUEL AVENIR POUR NOS RETRAITES ?

Le gouvernement a décidé que 2010 serait l'année de la réforme du système de retraite français : une réforme qui, nous dit-on, concernerait à égalité secteurs public et privé. On entend parler d'augmentation du nombre de trimestres de cotisations pour une retraite à taux plein, de recul de l'âge de départ en retraite, ...

Cette réforme nous concerne tous. Certes, l'actualité met surtout l'accent sur les actifs, qui seraient les premiers touchés par le programme gouvernemental de réforme du système des retraites. Toutefois les actuels retraités de la Fonction Publique pourraient, eux aussi, être concernés, par exemple par une baisse de leurs pensions en cas d'aggravation de la situation financière de l'Etat.

Les principes généraux du système de retraite français

Aujourd'hui, on peut partir à la retraite à partir de 60 ans (voire moins pour certaines professions), et au plus tard à 65 ans (il est parfois possible d'obtenir une prolongation de carrière de quelques années). Outre les éléments salariaux, le calcul de la pension dépend de trois éléments :

- le **nombre de trimestres X validés auprès de l'organisme de retraite dont dépend le salarié**, sachant qu'il existe plusieurs organismes différents selon les statuts, et que ces différents systèmes de retraite ne sont pas mutualisables et donneront lieu chacun à une retraite différente (par exemple, un fonctionnaire d'Etat qui a par ailleurs travaillé dans la Fonction Publique territoriale et dans le privé touchera une pension pour chacun de ces secteurs, pensions qui, toutes, seront soumises au mode de calcul présenté ci-dessous) ;
- le **nombre de trimestres Y ayant donné lieu au versement de cotisations**, quel que soit l'employeur (donc tous emplois occupés confondus) ;
- le **nombre de trimestres Z donnant droit à une retraite à taux plein** (162 en 2010, soit 40,5 ans de cotisations, une durée qui augmentera d'un trimestre en 2011 et 2012, aucune décision n'ayant été prise pour la suite).

Toute personne partant à l'âge limite de 65 ans bénéficiera d'une retraite dont le montant est lié d'une part au salaire reçu pendant les 6 derniers mois (pour les fonctionnaires) ou les 25 meilleures années (secteur privé), d'autre part au nombre de trimestres X : si X est inférieur à Z, il sera appliqué un coefficient réducteur égal à X/Z .

Toute personne partant avant 65 ans (et à partir de l'âge minimal correspondant à son emploi) bénéficiera des conditions évoquées plus haut si le nombre de trimestres Y est au moins égal à Z. Si Y est inférieur à Z, le montant de la retraite fera l'objet d'une minoration proportionnelle au nombre de trimestres manquant, appelée **décote** ; pour éviter la décote, il faut travailler soit jusqu'à l'âge qui permet d'atteindre les Z trimestres de cotisation, soit jusqu'à 65 ans (un départ en retraite à l'âge limite n'est pas soumis à la décote).

Si, par contre, Y est supérieur à Z, le retraité aura droit à une « **surcote** », c'est-à-dire à un bonus sur le montant de sa retraite, dont le montant sera lié au nombre de trimestres supplémentaires ($= Y - Z$).

Actifs de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, vous êtes concernés à plusieurs titres

Tous les personnels des universités et des organismes de recherche sont concernés par les futurs projets gouvernementaux : en tant que salariés ; en tant que fonctionnaires. S'y ajoute, pour les chercheurs et enseignants-chercheurs, une problématique particulière, liée à l'âge tardif de leur entrée dans l'emploi.

L'allongement de la durée de la vie, une menace pour notre système de retraites ?

La société dans son ensemble est concernée par l'allongement de la durée de la vie, qui nécessite des ressources supplémentaires pour le financement des retraites. En 2007, l'espérance de vie moyenne était de 77 ans pour les hommes, et 84 ans pour les femmes ; l'espérance de vie après 60 ans (une notion particulièrement importante dans le cadre du « dossier retraites ») était de 22 ans pour les hommes et 27 ans pour les femmes. Selon les prévisions, la France passerait d'environ 1,8 cotisants par retraité en 2008 à 1,2 en 2050.

Si l'on considère les salaires et les retraites des salariés comme un ensemble, il peut paraître logique d'envisager que l'accroissement futur des dépenses de retraites pèse sur les actifs par une augmentation de leurs « cotisations » ou par un recul de l'âge de la retraite. Mais ce raisonnement est faussé, car la proportion de l'ensemble des revenus du travail (retraites comprises) par rapport au Produit National Brut a tendance à diminuer, notamment du fait de l'extension du chômage (ce sont en particulier les cotisations des chômeurs qui manquent pour l'équilibrage des caisses de retraite). Voilà pourquoi **toute solution reposant sur les épaules des seuls salariés et retraités serait une injustice.**

Les cotisations retraites comportent une part patronale et une part salariale : une solution alternative reviendrait à les augmenter toutes deux de 0,4 à 0,5 % par an pour résoudre le « problème » de l'allongement de la durée de la vie. Certains spécialistes considèrent qu'une telle augmentation serait tout à fait supportable par l'économie. Elle ne l'est pas par le MEDEF qui pèse pour un report de l'âge légal de la retraite et de l'âge de dispense de la décote.

En France, le chômage se porte prioritairement sur les jeunes et sur les 50/60 ans. Elever l'âge de départ en retraite, alors que de nombreux salariés du privé perdent – définitivement – leur emploi avant d'avoir atteint 60 ans, reviendrait à transférer des dépenses de l'assurance vieillesse vers l'assurance chômage, qui plus est sans avantage comptable important, sauf à se résigner à la paupérisation de nombreux chômeurs en « fins de droits », une solution bien évidemment inacceptable. Repousser l'âge de dispense de la décote réduirait fortement le montant des retraites. C'est le but recherché ! Une situation qui conduirait inévitablement les salariés à chercher à compenser cette perte par le recours à des fonds de pension par capitalisation, quand ils auront oublié les lourdes pertes subies récemment dans d'autres pays par les ayants droit de tels fonds... il n'en est pas question !

Les spécificités de la Fonction Publique

Pour l'instant, les fonctionnaires ne sont pas menacés par le chômage, mais ils subissent déjà la décote, et seraient certainement concernés par son durcissement. Pourtant, leurs retraites ne sont pas financées par une « caisse » qu'il faudrait équilibrer. De ce point de vue, les cotisations retraites des fonctionnaires ne sont donc qu'un élément de calcul permettant d'harmoniser les systèmes salariaux du public et du privé.

Le financement des retraites des fonctionnaires est un élément du financement de l'Etat : la situation est donc sérieuse... mais pas désespérée si on considère l'ensemble des exonérations fiscales qui pourraient être remises en cause, et le potentiel révélé par la dernière publication de l'INSEE : les 133000 salariés les mieux payés de France ont perçu en 2007 en moyenne 215664 € bruts, soit un total de plus de 28 milliards, sur lesquels le taux maximum de l'impôt sur le revenu n'est que de 40% !

Les fonctionnaires sont systématiquement visés par les attaques récurrentes contre le calcul de leurs retraites sur les six derniers mois d'activité. Cette caractéristique (qui nous est commune avec les agents des entreprises publiques) est parfois perçue comme « un privilège ». Elle ne fait pourtant que compenser les profils particuliers de nos carrières : à 25 ans de la retraite, des traitements encore bas ; la modicité du régime de retraite additionnel de la Fonction Publique (RAFP).

Dans le privé, le calcul de la retraite sur les 25 meilleures années ne concerne qu'une partie de la retraite : l'autre partie, la retraite complémentaire, est, elle, calculée par points. Pour les cadres, cette retraite complémentaire – dont au moins 60% du financement est assuré par l'employeur – constitue la part la plus importante de la retraite.

Le régime de retraite additionnel de la Fonction Publique, mis en œuvre seulement depuis 2005, est financé à parts égales par le salarié et son employeur. De plus, il ne prend en compte que les primes et heures supplémentaires, qui ne comptent que pour une part minime dans les revenus de nombre de fonctionnaires, et qui n'entrent pas dans le calcul de la pension, contrairement au secteur privé.

Les conséquences du recrutement tardif dans la Fonction Publique pour les chercheurs et les enseignants-chercheurs

Il est maintenant admis que la thèse et les stages post-doctoraux contribuent à la production des connaissances et que les doctorants et post-doctorants doivent avoir un statut complet de salarié, avec notamment cotisation pour la retraite (notons cependant qu'à ce jour, l'objectif de 100% de thèses financées et faisant l'objet de cotisations sociales n'est atteint que dans certaines disciplines). De plus, pour les nouveaux recrutés, ces périodes sont prises en compte pour l'avancement d'échelon.

Toutefois cette ancienneté « recalculée » ne rentre pas en compte pour les annuités de retraite de la Fonction Publique. Si un MCF ou un CR recruté à 30 ans décidait de partir à la retraite à 64 ans, soit après 136 trimestres de cotisation ($X = 34 \times 4$), il ne bénéficierait que de la proportion $136/Z$ du taux plein de retraite Fonction Publique. Cette retraite serait complétée par une retraite du régime général, et éventuellement par une retraite IRCANTEC (caisse de retraite des non titulaires de la Fonction Publique), calculée sur ses années de cotisations de doctorant et de post-doctorant. Mais ceci serait bien moins avantageux que ce que donnerait le calcul de sa retraite de fonctionnaire sur la base du rapport Y/Z . Et encore ne parlons-nous pas de la prise en compte pour les retraites des post-doctorats effectués à l'étranger, souvent complexe quand elle n'est pas purement inenvisageable...

Certes, ces années de thèse (lorsqu'elles sont salariées) et de post-doctorat sont prises en compte, tout comme les activités salariées effectuées parallèlement aux études, dans le calcul éventuel de « décote ». Mais le mode de calcul des retraites cumulé avec l'âge tardif d'embauche des docteurs fait que, pour les intéressés, il y a un net désavantage par rapport à des professions où l'on peut rentrer à 20 ou 25 ans. C'est pourquoi **Sup'Recherche revendique la prise en compte des années de thèse et de post-doctorat dans le calcul de la retraite Fonction Publique des enseignants-chercheurs et des chercheurs.**

Les collègues recrutés ces dernières années se sont par ailleurs vus proposer un rachat individuel de trois années « de formation », à un tarif généralement considéré comme peu intéressant financièrement, et hors des possibilités des intéressés, au vu des maigres traitements de début dans nos professions. **Ce rachat doit être proposé dans des conditions financières favorisées (taux, durée).**

Nos collègues qui vont partir en retraite dans les prochaines années sont dans des situations très diverses du point de vue de leurs annuités prises en compte pour la retraite (et du point de vue d'une décote éventuelle). Certains sont rentrés dans la Fonction Publique avant leur thèse (assistants, normaliens, professeurs du second degré) et pourront parfois bénéficier de « surcote ». A l'opposé, ceux qui ont effectué leur thèse sans statut de salarié (en particulier s'ils ont perçu une « bourse », non soumise à retenue pour la retraite) sont les plus pénalisés par l'augmentation du nombre d'années requises pour une retraite à taux plein et par la décote s'ils partent avant 65 ans : les concernant, **la prise en compte des années de thèse dans le total requis pour éviter une décote serait donc une mesure de simple justice.** Les situations intermédiaires sont nombreuses, parmi lesquelles celles des enseignants-chercheurs ou chercheurs qui ont effectué leur thèse sous statut de salarié non fonctionnaire, qui seront dans une situation semblable à celle des recrutés de ces dernières années.

Le « rachat » des années de non titulaire (ATER, CNRS avant l'intégration dans la Fonction Publique, ...) est souvent considéré comme « rentable ». Il doit en principe s'effectuer deux ans après la titularisation, mais il faut savoir que des règles spécifiques peuvent exister, par exemple au CNRS. Nous conseillons aux intéressés qui ne l'auraient pas encore fait d'en examiner la possibilité et les conditions financières avec le service du personnel dont ils dépendent. Certains (comme au CNRS) sont capables d'effectuer les simulations de l'impact du ou des rachat(s).

L'UNSA et la réforme des retraites

Une réforme ne peut être acceptable que si elle est synonyme d'équité sociale

Les crises financières ont fait perdre la moitié de leur valeur à certaines retraites par capitalisation dans d'autres pays. Pour l'instant, nos gouvernants semblent avoir été dissuadés de remettre en cause le système de retraites par répartition. Pour combien de temps ?

Pour équilibrer le système de retraite par répartition, on peut agir sur trois leviers : ressources, niveau des pensions, âge moyen effectif de départ à la retraite. Trop souvent, le débat se limite aux deux derniers, considérant qu'il n'est pas possible d'augmenter les ressources, sauf à mettre en danger la viabilité économique des entreprises ou le niveau des salaires.

Pour l'UNSA, la retraite par répartition et un bon taux de remplacement sont deux piliers non négociables de notre système de retraite. Dans ce cadre, **nous refusons la remise en cause de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans**. En l'état actuel du fonctionnement du marché du travail et des écarts d'espérance de vie à 60 ans, celle-ci ne pourrait en effet qu'aggraver les inégalités d'accès des assurés au droit à la retraite. De même, **l'UNSA défendra le maintien des six derniers mois pour le calcul des pensions des fonctionnaires** car il prend notamment en compte les différences de carrières et de rémunérations entre le privé et le public.

L'UNSA fait des propositions

L'analyse de la situation ne conduit cependant pas l'UNSA à se limiter à une position défensive. Pour l'UNSA, les 80% des dépenses de l'assurance vieillesse liées au travail doivent logiquement continuer à être financées par les cotisations. Mais les 20% restant, qui correspondent à des dépenses de solidarité (minimum contributif, avantages conjugaux et familiaux, ...), doivent relever de la **solidarité nationale** et donc des ressources fiscales. Afin de les financer, l'UNSA propose :

- la **remise en cause de la loi TEPA**, que ce soit pour le bouclier fiscal ou l'exonération des heures supplémentaires (1,2 milliard d'euros de recettes supplémentaires) ;
- la **suppression des exonérations de charges sociales non compensées** (1,2 milliard) ;
- la **taxation de l'intéressement et de la participation** avec un coût pour les entreprises proche de celui résultant des cotisations patronales assises sur les salaires (porter de 4% à 15% le forfait social sur l'intéressement rapporterait environ 1 milliard d'euros) ;

Dans le contexte – ainsi créé – d'efforts partagés, la CSG pourrait être augmentée d'un point, la recette pouvant être répartie entre l'assurance maladie et les retraites, et la cotisation vieillesse de 0,3 point (augmentation qui, à la suite du rendez-vous sur les retraites de 2008, aurait dû entrer en vigueur au début 2009). L'ensemble de ces mesures serait à même de produire environ 10 milliards d'euros par an.

L'UNSA demande enfin que soient ré-examinés les 30 milliards d'euros d'exonérations de charges sociales compensées par le budget de l'État, sur la base d'une évaluation sérieuse de leur efficacité en matière d'emploi. En tout état de cause, et sans attendre, elle demande d'en bloquer le montant à celui atteint aujourd'hui.

Dans un contexte de déséquilibre démographique, sauvegarder notre système de retraite nécessitera des efforts : encore faudra-t-il qu'ils soient justes, et donc équitablement partagés !

Sup'Recherche, 87bis avenue Georges Gosnat, 94853 Ivry sur Seine Cedex

Courriel : sup-recherche@unsa-education.org / Tél. : 01 58 46 14 05 / Fax : 01 58 46 14 85