



SNUipp-FSU

écoles et collèges des Vosges

Bulletin n°115 janvier 2020-Trimestriel-Imprimé par nos soins grâce à la cotisation des adhérents. Dir de publication: Joël TONDON Abt: 2,30 € - Prix du n°: 0,60 €

**ÉCOLES ET COLLÈGES
DES VOSGES**

EXPÉDITEUR :
SNUipp-FSU 88
6 Maison des Associations
Quartier La Magdeleine
88000 EPINAL

Déposé le 17 janvier 2020



Dispensé de timbrage

Edito Faites-nous confiance !

Quoi, les enseignants sont encore dans la rue ? Alors qu'ils viennent d'obtenir une rallonge de 10 milliards ? Pourquoi fais-tu grève alors que tu es né.e avant 1975 et donc, que tu n'es pas concerné par cette réforme ? Voilà les questions auxquelles l'enseignant.e qui participe aux grèves et manifestations risque d'être confronté.e après la bataille médiatique menée par ce gouvernement prêt à tout pour faire aboutir son projet.

Après tant de renoncements pour tenter d'endiguer le flot de la révolte qui monte, comment peut-on qualifier encore ce projet de réforme des retraites d'« universel » ? Comment accorder du crédit aux promesses de M. Blanquer quand ledit ministre a bloqué pendant un an le processus d'avancement pourtant signé par le gouvernement précédent ?

Les enseignants ne sont pas dupes. Ils savent que, s'ils bénéficieraient d'une hypothétique revalorisation de leur traitement, celle-ci se fera de manière asymétrique, comme toujours, afin de diviser encore et encore la profession. Ils savent qu'elle ne se fera qu'au prix de modifications importantes du métier : formation pendant les vacances, rémunération au mérite, heures supplémentaires, annualisation du travail, recours accru aux contractuels... La doxa libérale assène sans relâche qu'il vaut mieux le contrat que le statut.

Bref, rien de neuf sous le soleil : le ministère comme le gouvernement dans son ensemble joue la carte de la com' et refuse de négocier véritablement avec les acteurs constitutionnels que sont les syndicats.

La confrontation est alors inéluctable et lourde de conséquences pour les prochaines élections, quelles qu'elles soient.

Ce bulletin de janvier est en fait essentiellement un dossier de décryptage du projet de réforme des retraites, une mine d'informations sur le coût de la réforme et sa répercussion sur les retraites des Français.

Parce que chacun doit pouvoir prétendre à une retraite décente, parce qu'être en retraite, cela ne doit pas signifier être à la charge de ses enfants ou de ses petits-enfants, pour pouvoir embaucher une aide-ménagère, avoir des activités sportives et de loisir à ce moment de notre existence... Nous nous devons de rester motivés, nés avant ou après 1975, jusqu'au retrait du projet. Pour nous, nos collègues, nos enfants.

Le SNUipp-FSU des Vosges souhaite à toutes et tous une année 2020 de victoires syndicales !

Vincent HILSELBERGER
Co SD du SNUipp-FSU88

Sommaire

Direction, p2
Décryptage retraites, p3
Point retraites FSU, p8

Suivez nous sur les réseaux sociaux

Facebook : SnuippdesVosges

Twitter : @SnuippV

Instagram : snuippfsuvosges

DIRECTION: la feuille de route est tracée

Le ministère de l'Éducation nationale a publié les résultats de sa consultation sur l'exercice de la fonction de directeur et directrice d'école lancée en novembre dernier, suite au suicide de notre collègue Christine Renon. Les 29 000 réponses reçues confirment ce que revendique le SNUipp-FSU depuis de nombreuses années sur le sujet de la direction d'école.

Les directeurs et directrices réaffirment très majoritairement ce qui fait le cœur de leurs missions : suivi des élèves, travail en équipe, relation avec les partenaires, mise en œuvre des projets pédagogiques... Ils confirment une charge de travail importante, en plus de leur mission d'enseignement. 46% y consacrent entre 11h à 20 h par semaine, plus de 20 h pour 44%. Comme l'ensemble de leurs collègues, les directrices et les directeurs réaffirment la nécessité de ne pas être considérés comme des exécutants, mais bien que leur expertise et leur implication au service des élèves soient reconnues.

Plus que jamais les besoins en temps (augmentation de la décharge d'enseignement), en personnel supplémentaire

(emploi d'aide à la direction et au fonctionnement de l'école) et en formation (54% des directrices et des directeurs n'ont bénéficié d'aucune formation liée à leur fonction) sont mis en avant. Le déclassement salarial est également pointé.

Tout en exigeant une reconnaissance de la fonction de direction, ces personnels marquent une nouvelle fois leur opposition à un statut spécifique : moins de 10% évoquent cette opportunité.

Cette parole confirme les propositions du SNUipp-FSU, élaborées avec la profession, pour améliorer la direction et le fonctionnement de l'école. Le ministre doit désormais s'engager à suivre cette feuille de route et apporter dès maintenant des réponses à la hauteur des attentes et des revendications exprimées, en octroyant les moyens nécessaires.

Paris, le 8 janvier 2020

**SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE
des Instituteurs, Professeurs des
Ecoles et PEGC**

Permanences syndicales:
du lundi au vendredi
de 8h30 à 12h00 et de 14h00 à 17h00

Tél: 03 29 35 40 98
Port: 07 78 87 81 25
Mél : snu88@snuipp.fr
Site: <http://88.snuipp.fr>
Page FB: Snuipp des Vosges

SNUipp-FSU 88
Quartier de la Magdeleine,
Bâtiment A
6, Maison des Associations
88000 EPINAL

Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique du SNUipp du département des Vosges. Les informations utilisées pour l'envoi de ce bulletin peuvent donner lieu à l'exercice du droit d'accès, de rectification, de suppression dans des conditions prévues par la loi n° 78-17 du 08-01-78.

CPPAP n° 0720 S 07413
ISSN n° 1266 0833
dépôt légal : à parution



Dossier spécial

PROJET DE REFORME DES RETRAITES : DECRYPTAGE !

Comment seraient calculés les montants des retraites avec le système par points ?

• Prenez le salaire brut de votre premier mois de travail + indemnités et primes. Les journées sans traitement (carence, autorisations d'absence sans traitement...) sont donc retirées.

• Multipliez-le par le "taux de cotisation" (a priori 25,3%), vous obtenez la somme S qui sera transformée en point.

• Divisez la somme S par la "valeur d'achat" du point (a priori 10€ mais elle peut être modifiée chaque année). Vous obtenez le nombre de points gagnés pour ce premier mois.

Exemple : pour un salaire brut + indemnités de 2500€, S = 632 donc 63 points

• Recommencez cette opération pour tous les mois de votre carrière. Additionnez les points de toute votre carrière. Vous obtenez le total T de vos points.

• Au moment de votre départ à la retraite, ce total T est multiplié par la "valeur de service" du point (0,55€ prévu en 2025 mais cette valeur peut changer chaque année). Attention, la valeur de service reste entière si vous n'avez pas de décote (43 (?) années de cotisation et âge pivot atteint (64 ans ?)), sinon elle diminue. Vous obtenez le montant brut de votre pension annuelle.

• S'ajoute le cas échéant une majoration de 5% du montant de la pension par enfant (7% à partir du 3^{ème}). Cette majoration est octroyée à l'un des deux parents (choisi avant les 4 ans de l'enfant).

Le système de retraite envisagé est-il un système par capitalisation ?

Pas directement, dans la mesure où la génération de travailleur.euses actuelle cotise pour financer les pensions de la génération de retraité.es actuelle (= répartition). Mais la baisse future des pensions encouragera fortement celles et ceux qui le pourront à se tourner vers des mécanismes complémentaires de retraite en épargnant de l'argent au fur et à mesure de leur carrière pour garantir leur propre retraite. En ce sens, le système encourage une logique individuelle de capitalisation.



Si cette réforme aboutit à un système meilleur, pourquoi repousser son application aux générations post-1975 ? Pourquoi en priver les forces de l'ordre ?

La remise de cadeaux de l'exécutif en direction de certains secteurs est intervenue avant Noël...

• Les forces de l'ordre garderont leur régime dérogatoire de retraite (âge de départ, surcotisation payée par le ministère).

• Des mesures spécifiques ont aussi été proposées aux employé.es de la SNCF et la RATP qui intégreraient le

système universel 5 ou 10 ans plus tard (selon le métier exercé) que les autres secteurs. Des aménagements de la fin de carrière sont envisagés et la pension elle-même sera bonifiée. Mais ces concessions n'ont, pour le moment, pas mis un terme au mouvement social, qui partiellement le fonctionnement des deux entreprises publiques (grève reconductible depuis le 5 décembre).

• Toujours avant les congés de fin d'année et toujours dans le domaine des transports : les salarié.es employé.es dans les avions de grandes compagnies aériennes ont obtenu le maintien de leur régime complémentaire autonome (Caisse de Retraite du Personnel Navigant dont il était craint que ses 5 milliards d'euros ne soient absorbés dans le pot commun du système universel). Les pilotes pourront, par ailleurs, continuer à prendre leur retraite (à taux plein) à partir de 60 ans et les hôtesses et stewards également de façon progressive. Préavis de grève suspendu dans ce secteur.

• Des mesures qui dérogent à la norme commune également à l'Opéra de Paris : report de la réforme pour les danseur.es recruté.es après 2022. Poursuite de la grève.

Ailleurs ? Des discussions sont en cours pour les "marins et gens de mer" et chez EDF et Engie.

**Enfin,
Matignon nous explique que "l'universalité n'est pas l'uniformité" !**

Liste des sources utilisées pour la réalisation de ce dossier 4 pages spécial retraites du SNUipp-FSU :

- Hervé Le Bras - Sur les retraites, il n'y a aucune urgence à prendre des mesures d'économie - Le Monde 19/12/19
- Henri Sterdyniak - Retraites : un ministre a-t-il le droit de mentir ? - blog Médiapart 06/12/19
- Raphaëlle Besse Desmoulières - Retraites : « La situation n'est pas catastrophique » - Le Monde 20/11/19
- Anaïs henneguelle - Retraites : 12 idées reçues à combattre, le guide d'autodéfense - blog Médiapart 16/12/19
- Yves Faucou - Retraites : équilibre financier jusqu'en 2070 ! - blog Médiapart 10/10/19
- Laure Bretton - BlackRock : la Légion d'honneur qui passe mal - Libération 01/01/20
- Francelino - On vous explique la polémique sur BlackRock, ce fonds d'investissement soupçonné de vouloir imposer la retraite par capitalisation en France - 17/12/19
- Gabriel Nedelec - La polémique BlackRock expliquée avec des smarties - Les Echos 03/01/20
- Mathieu Aron - Olivier Marleix : « Le nouveau système de retraites va creuser un trou de 3 milliards par an » - L'Obs 18/12/19
- Osons Causer - Retraites : le braquage à 72 milliards qu'aucun média n'a vu - Youtube 20/12/19
- Henri Sterdyniak - Retraites : Edouard Philippe s'obstine - Alternatives Economiques 11/12/19
- Léa Salamé - Thomas Piketty dénonce "l'arnaque" de la réforme des retraites : "Je serai dans la rue le 5 décembre" - France Inter 02/12/19
- Retraites, la réforme de trop / Derrière les annonces... - Le Monde diplomatique 01/19
- Luc Bentz - Retraites des fonctionnaires: Enfumage et Décodage sont dans un bateau - blog Médiapart 08/12/19
- F. Jarraud - Retraites : Constat de fin d'année - Le café pédagogique 30/12/19



PROJET DE REFORME DES RETRAITES C'EST NON ! POURQUOI ?

ALERTE ! MENSONGES ET PIPEAU !

Pour convaincre du bien-fondé du projet de réforme, E. Macron et les membres du gouvernement n'hésitent pas à user et abuser d'éléments de langage. Il s'agirait d'un "projet de justice et de progrès social parce qu'il assure l'universalité", "parce qu'un euro versé ouvre les mêmes droits pour tous dès la première heure de travail", "parce qu'il se traduit par plus d'égalité". Il serait question d'"équité entre les femmes et les hommes", de "solidarité", de "permettre de partager la richesse créée dans toutes les entreprises", de "lutter efficacement contre les injustices"... ALORS QUE CETTE REFORME AURAIT JUSTEMENT LES EFFETS INVERSES !  Décryptage...

Ce qui est annoncé par le gouvernement

ET ce qu'il faut bien comprendre

 Avec cette réforme des retraites, il n'y aura pas de perdants.

C'est impossible dans le public comme dans le privé puisque le nouveau système à points prévoit un calcul sur les revenus de l'ensemble de la vie active. Comment le niveau des pensions pourrait-il ne pas baisser dès lorsqu'on prend aussi en compte les 17 moins bonnes années dans le privé (au lieu de seulement les 25 meilleures) et tous les autres trimestres des fonctionnaires (au lieu de seulement les six derniers mois qui sont les meilleurs) ?

Tout le monde va donc y perdre. Le gouvernement prétend qu'une réforme qui fait perdre des droits à tous en nivelant par le bas est "plus juste". Voilà une des illustrations de ce qu'est pour lui la "justice sociale" !

 Le régime actuel de la fonction publique (prise en compte du salaire des six derniers mois) est un privilège injuste par rapport aux salariés du privé (calcul sur le salaire des 25 meilleures années).

Plus de 50% des salariés du privé sont déjà en inactivité au moment de prendre leur retraite. L'application du calcul sur les six derniers mois leur serait défavorable.

Les salaires dans la fonction publique sont faibles en début et milieu de carrière. Ils augmentent pour devenir plus corrects en fin de carrière. Globalement, les fonctionnaires sont pénalisés financièrement sur l'ensemble de leur carrière. Actuellement, le calcul du montant de la pension sur les six derniers mois compense en partie cette carrière à bas coût.

Le régime de retraite actuel des fonctionnaires est vital au regard du salaire perçu tout au long de leur carrière.

 Comme on vit plus longtemps, il faut travailler plus longtemps. Le système actuel ne permettra pas de continuer à payer les pensions.

La croissance de l'espérance de vie des Françaises et Français se tasse.

Les dernières générations du baby-boom, celles nées en 1972, partiront à la retraite vers 2034. Ensuite, le problème démographique est moindre : les générations suivantes seront rapidement moins nombreuses. (La génération 1972 compte 930 000 personnes, la génération 1976, quatre ans plus jeune, n'en compte que 795 000).

Le système actuel serait en capacité de financer les retraites. Une baisse des pensions et une augmentation de la durée de cotisation ne sont pas inéluctables (lire plus de détails au verso).

 Ce sont les privilèges des régimes spéciaux, qui posent problème, ainsi que le nombre de systèmes différents (42).

Les régimes spéciaux ne représentent que 6% des retraités. Parmi eux, certains sont en extinction (les mineurs, les marins) et il faudra de toute façon continuer à payer leurs retraites et celles de leurs veuves. Restent moins de 15 régimes spéciaux dont 3 importants (SNCF, RATP, IEG/industries électriques et gazières) qui présentent un déficit car ils ont un problème démographique suite aux nombreuses suppressions de postes (ratio actifs/retraités < 1).

Les régimes spéciaux représentent une très petite minorité qui ne justifie pas à elle seule que l'on bouleverse tout le système de retraites. Affirmer que la suppression des régimes spéciaux résoudrait le problème budgétaire soi-disant existant est un élément de langage destiné à justifier la réforme !

 Réforme de justice sociale parce qu'un euro versé ouvrira les mêmes droits pour tous dès la première heure de travail.

L'espérance de vie n'est pourtant pas le même selon les catégories socio-professionnelles. En fonction de la nature du travail, l'espérance de vie et l'espérance de vie en bonne santé (< 64 ans en moyenne) sont variables. Par exemple, les ouvriers vivent en moyenne 10 ans de moins que les cadres supérieurs. Le projet de réforme ne prend pas en compte ce paramètre.

Pour les plus pauvres et les ouvriers, ce serait la triple peine : gagner moins tout au long de leur vie, toucher une pension de retraite plus faible et pour moins longtemps que les autres. À l'inverse, les personnes aux revenus les plus élevés raflent la mise du début à la fin et plus longtemps ! Là encore, le système envisagé est loin d'être juste !



 Réforme de justice sociale parce qu'elle permettra plus d'équité.

Un contre-exemple : les droits liés aux enfants. Il ne s'agirait plus de majoration de la durée de cotisation (plus de trimestres) mais une majoration du montant de la pension : 5% par enfant (pour l'un des deux parents à déterminer avant les 4 ans de l'enfant). Plus la pension est élevée, plus un enfant "rapporte": 50€ pour une pension de 1000€, 250€ pour une pension de 5000€ !

Plus la pension est faible, plus la majoration pour enfant est faible. Est-ce cela "l'équité et la justice sociale" ?

 Cette réforme permettra plus d'égalité entre les hommes et les femmes. Les femmes seront les "grandes gagnantes de la réforme des retraites"

Pourtant, la retraite serait calculée en prenant en compte l'ensemble de la carrière et non plus les meilleures années/salaires. Plus possible de neutraliser les périodes de temps partiel, le chômage ou les interruptions pour prendre en charge les enfants et les personnes dépendantes. Les majorations pour enfants seraient une nouvelle fois rognées. **Les pensions de réversions excluraient désormais les couples divorcés et seraient accessibles seulement une fois à la retraite.**

Et puis comme la majoration pour enfant est exprimée en pourcentage et non en montant absolu de points, il sera beaucoup plus rentable pour beaucoup de couples de faire bénéficier l'homme (salaire souvent plus élevé) de cette majorations qu'il conservera en cas de séparation...

En réalité, cette réforme creuserait encore davantage les inégalités entre les femmes et les hommes !

 La réforme "financera un haut niveau de solidarité".

Faux ! Les hauts salaires cotiseront moins qu'aujourd'hui.

Aujourd'hui tous les salariés (et leurs employeurs) cotisent pour la retraite à hauteur de 28% de leur rémunération brut. Mais il existe un plafond au-delà duquel ils ne cotisent plus. Il est actuellement fixé à 27 000 € brut mensuels.

Or la réforme prévoit d'abaisser ce plafond à 10 000 € brut. Cela signifie que les très hauts salaires cotiseront au régime global jusqu'à 10 000 €, et qu'ensuite ils seront uniquement assujettis à une **cotisation de solidarité de 2,8% au lieu des 28%**.

La perte de ces cotisations des hauts salaires représente un manque à gagner, un trou, d'environ 3 milliards par an pour le système général (solidaire) des retraites. (Lire plus de détails au verso).

 Chacun aura le choix de prendre sa retraite lorsqu'il le souhaitera à partir de 62 ans.

La réforme ne concernera que les personnes nées à partir de 1975.

Mais pour partir avec une retraite à taux plein (sans décote de 5% / année manquante), il faudra attendre d'avoir atteint l'âge pivot ou "âge d'équilibre" de 64 ans (au lieu de 62 actuellement) même si le nombre d'années de cotisation requis (a priori 43) est atteint.

Les personnes qui ne seraient pas concernées par le système à points seraient fortement touchées par l'autre partie de la réforme : l'âge d'équilibre fixé à 64 ans en 2027 (ou 2025 selon les versions). Toute personne qui partirait avant cet âge subirait une décote, quel que soit son nombre d'annuités. La nouvelle décote serait calculée en prenant le plus défavorable de deux critères, entre durée de cotisation et écart à cet âge d'équilibre.

Une perte qui pourrait se chiffrer en centaines d'euros par mois, dès les prochaines générations.

Et encore... le rapport Delevoye prévoit que l'âge pivot puisse « être mouvant » sans nécessiter de nouvelles réforme !

 **Et les enseignants ?**

« Il serait inacceptable qu'ils perdent le moindre euro de pension et cela ne se produira pas. »

« Le niveau de retraite des enseignants sera comparable à celui des retraites des métiers équivalents dans la fonction publique ».

Mais aussi : nous allons « repenser le métier et la carrière d'enseignant » (Transformation et revalorisation de leur carrière).

Les enseignants, dont les salaires sont très faibles en début et milieu de carrière, seraient particulièrement victimes du système par points qui prendrait en compte l'entièreté de la carrière. Il intégrerait en outre les primes dans le calcul de la pension. Les enseignants en percevant très peu, ils se trouveraient pénalisés (particulièrement les PE avec une perte pouvant atteindre 900 € par mois par rapport au montant des pensions selon le système actuel).

Le gouvernement ne nie pas cet état de fait et promet une compensation par la biais d'une revalorisation sous condition de transformation du métier. C'est à dire...?

- Aucun montant précis, aucune modalité, aucun calendrier de revalorisation ne sont annoncés. Tout reste très flou. Un seul chiffre prononcé : 400 à 500 millions d'euros par an = environ 30 € net par mois si répartition équitable (car sous forme de primes - et non de révision des grilles de salaires - **cela pourrait ne pas concerner tout le monde !**) On est loin du compte !

- « Repenser le métier » = travailler « autrement ». Le gouvernement veut utiliser la réforme des retraites pour exiger des contreparties sur le métier : obligation de se former pendant les vacances, annualisation des services, etc. (revoir les projets de la loi Blanquer !!)

- **Le gouvernement ne s'engage plus sur le maintien du montant de nos retraites** mais sur un montant **comparable** à celles des autres fonctionnaires de métiers équivalents. C'est-à-dire ? Et si ces personnels étaient eux aussi perdants ?

Aucune confiance possible ! Rappelons que le gouvernement n'a même pas été capable de respecter le calendrier des accords PPCR qui exigeaient une augmentation de 300€ brut annuels et que le comité action publique 2022 veut une baisse de la masse salariale du public, non une augmentation !

Le culot du gouvernement est sans limite ! Comment ose-t-il s'aventurer sur le terrain des conditions de travail alors que la profession témoigne d'un mal-être sans précédent ?

PROJET INACCEPTABLE POUR LE SNUIPP-FSU ! EXIGEONS ENSEMBLE SON RETRAIT ET L'OUVERTURE DE REELLES NEGOCIATIONS !



Dossier spécial réforme des retraites

Le système de retraite actuel est-il en péril ? Sommes-nous obligés d'en changer ?

NON, contrairement à ce qui est proclamé (*on vit plus longtemps, il faut travailler plus longtemps et réduire le coût, pas le choix...*) plusieurs économistes et démographes, étayant leur argumentation sur le dernier rapport du COR (Conseil d'Orientation des Retraites, organisme de référence sur la question), affirment que le système est viable au moins à moyen terme. Le rapport ne sonne pas l'alarme ; il assure qu'il n'y a aucune urgence financière jusqu'en 2070.

Le soi-disant déficit important annoncé par le gouvernement qui justifierait l'allongement de la durée de cotisation et la baisse des pensions s'explique par le retrait de l'Etat (baisse des contributions) et non par des raisons économiques ou démographiques. Si l'Etat maintenait sa contribution, le déficit resterait minime.

Le gouvernement oublie de mentionner que les réserves de l'ensemble des régimes de retraite actuels s'élèvent à 127 milliards d'euros.

Concrètement, même si le système de retraite était en déficit à partir de 2025 (année d'application de la réforme), il pourrait compter sur ses réserves (127 milliards), justement supposées servir à financer d'éventuels déséquilibres... ce qui rend ce système tout à fait soutenable à moyen terme.

Comment le futur système nous coûterait-il à toutes les 72 milliards d'euros ?

Actuellement, les travailleur.euses percevant un salaire jusqu'à 27 000€ mensuel cotisent pour le système de retraite à hauteur de 27% de leurs revenus. La réforme prévoit de ne faire cotiser à hauteur de 27% que jusqu'à 10 000€ (au lieu de 27 000). Celles et ceux qui perçoivent davantage verseront seulement une petite cotisation de solidarité de 2,7% sur la partie de salaire au-delà de 10 000 €. La perte engendrée serait de 4 à 5 milliards d'euros par an entre 2025 et 2040 soit 72 milliards au total sur ces 15 années qui seront les plus critiques en terme de rapport actifs/retraités (retraite des babyboomers). Pour info, le déficit annuel du système de retraite actuel (tous régimes confondus) ne s'élève qu'à 3,5 milliards d'euros.

On nous vend donc un changement soi-disant destiné à financer des retraites en péril. Mais en réalité, il ferait perdre 4,5 milliards d'euros par an (en moyenne) au pot commun en sortant les très hauts salaires du système de retraite !

En plus, les cadres qui perçoivent aujourd'hui entre 10 000 et 27 000 € et partiront prochainement à la retraite ont cotisé, eux, à hauteur de 27% sur l'intégralité de leur salaire (système actuel). Ils auront donc droit à la pension élevée correspondante pendant 20 ou 30 ans (ces travailleur.euses ont une espérance de vie élevée). Pendant ces années, le régime général (= nous toute et tous) devra donc payer leurs pensions élevées alors qu'il percevra 4,5 milliards d'euros de cotisations en moins (= perte due à la moindre cotisation des hauts salaires dans le nouveau système).

A qui profiteront les 4,5 milliards d'euros perdus par le régime général suite à la baisse de cotisation des très hauts salaires ?

Aux grandes entreprises ! Pourquoi ? Les 4,5 milliards d'euros annuels perdus sont des cotisations retraites. Les cotisations retraites sont payées par les travailleur.euses (= cotisations salariales) à hauteur de 40% et leurs employeurs (= cotisations patronales) à hauteur de 60%. Les cadres concernés vont donc gagner un peu de salaire en cotisant moins mais aussi perdre beaucoup de retraite. Ils ne sont pas gagnants. Les vraies gagnantes sont les entreprises qui vont récupérer les 60% de cotisations patronales, 60% de 4,5 milliards = 2,7 milliards d'euros/an de bénéfice pour les entreprises, soit 43 milliards d'euros jusqu'à 2040. Ce cadeau ne concernera que les grandes entreprises : les salaires au-delà de 10 000 € mensuels ne se trouvent pas dans toutes les entreprises...

Cette arnaque, passée sous silence par le gouvernement, est pourtant au coeur de la réforme des retraites. Nous serons toutes et tous lésés pour concéder un cadeau de 2,7 milliards annuels aux grosses entreprises !

Polémique BlackRock, de quoi s'agit-il ?

Le futur système de retraite par points risque d'inciter à la capitalisation (voir page 4) et en particulier les hauts salaires qui cotiseront moins dans le cadre du régime général. De quoi ravir les banques, compagnies d'assurances et autres fonds d'investissement dont... le géant américain BlackRock. Pourquoi ?

Quelle coïncidence ! Une loi vient justement d'être votée à l'assemblée : la loi Pacte, dont un des objectifs est de faciliter la capitalisation. Ce texte fait la part belle à l'épargne retraite. Jusqu'à présent ces dispositifs connus sous les noms de Perco, Perp, et autres n'attiraient, aux yeux du gouvernement, pas assez de ménages.

Une série de mesures incitatives est ainsi mise en place : par exemple défiscaliser jusqu'à 10% des revenus net les sommes placées sur un plan épargne retraite. La loi Pacte ouvre aussi plus largement le marché de l'épargne retraite à de nouveaux acteurs : les fonds de pension.

Le plus puissant d'entre eux, BlackRock (plus important gestionnaire d'actifs au monde implanté dans une centaine de pays), est tout simplement soupçonné de vouloir imposer la retraite par capitalisation en France. Les médias relatent une proximité entre le PDG de BlackRock et E. Macron, JP. Delevoye, l'exécutif. Par ailleurs, dans une note révélée par Mediapart et intitulée "Loi Pacte : le bon plan retraite", BlackRock se réjouit de l'adoption en avril de cette loi, qui vise, selon elle, à "combler les lacunes structurelles des régimes d'épargne retraite volontaire existants". Mais la société s'y réjouit surtout du projet de réforme des retraites qui, pour les financiers, peut

Devinette :
Qui vient d'être promu le 1^{er} janvier officier de la Légion d'honneur sur recommandation d'Edouard Philippe ?
Réponse : Jean-François Cirelli, président de BlackRock France !

être l'occasion de renforcer le système par capitalisation, qui jusque-là n'a pas encore réussi à réellement émerger en France. Un système qui leur permettrait de bénéficier d'une épargne "parmi les plus élevées d'Europe" indique BlackRock.

Voilà qui pourrait justifier cet entêtement du gouvernement à changer de système de retraite bien que les finances ne l'exigent pas !

RETRAITES : LES JEUNES DÉSABUSÉS





| | | |
|--|---|---|
| Enquête carte scolaire Rentrée 2020 | Cette enquête permettra aux représentants du personnel SNUipp-FSU de défendre les écoles dans les instances paritaires (CTSD – CDEN) | A envoyer à SNUipp-FSU 6, maison des associations 88000 EPINAL Tel : 03 29 35 40 98 Ou mail : snu88@snuipp.fr |
|--|---|---|

| | | |
|----------------------------------|--|---|
| E C O L E | CIRCONSCRIPTION : | COMMUNE : |
| | Maternelle Elémentaire Primaire RPI | Nom de l'Ecole : Mail : Tel : Personne à contacter : |

| Vous nous envoyez cette enquête : | Nombre de classes Sans ULIS | Quotité de décharge de direction | REP/REP+ | |
|---|--|--|----------------|---------------------------------|
| - Pour information - Vous craignez une fermeture - Vous souhaitez une ouverture | | | OUI NON | |
| | Présence d'un maître E OUI NON Présence d'un psychologue scolaire OUI NON | Présence d'un PDMQDC OUI NON | | |
| En cas de création, un local existe-t-il ? | Elèves ayant besoin du RASED | Elèves pris en charge par le RASED | Elèves en ULIS | Enfants handicapés hors ULIS |
| OUI NON | | | | |

POUR LES MATERNELLES : Combien d'élèves de 2017 accueillez-vous cette année ?

En avez-vous refusé ? OUI NON Si oui combien ? et pour quelle (s) raison (s).....

.....

.....

| EFFECTIFS | Septembre 2019 | Prévisions 2020 | REPARTITION RENTREE 2020 |
|------------------------|-------------------|--------------------|-----------------------------------|
| TPS | | | Sans mesure : |
| PS | | | |
| MS | | | |
| GS | | | |
| CP | | | Si mesure : |
| CE1 | | | |
| CE2 | | | |
| CM1 | | | |
| CM2 | | | Problèmes de répartition divers : |
| TOTAL EFFECTIF | | | |
| Moyenne sans mesure | | | |
| Moyenne si mesure | | | |

N'hésitez pas à joindre tous documents, précisions et argumentaires supplémentaires



Note FSU réforme des retraites : Point d'étape sur le projet du gouvernement à la fin décembre 2019

Confirmation de la création d'un régime universel à points

- 2025 resterait l'année de bascule dans le système universel pour les générations nées de 1975 à 2003 concernées par une carrière mixte (régime actuel jusqu'en 2025 /système à points ensuite). Le rapport Delevoe préconisait, lui, une entrée en vigueur dès les générations 1963 et suivantes.
- Entrée en vigueur d'un système universel et du nouveau système de gouvernance dès 2022 et non 2025 comme prévu par le rapport Delevoe. Les générations nées en 2004 et après entreraient dès 2022 dans le nouveau système, année théorique de leur entrée dans la vie active : elles cotiseraient dès lors sur leurs primes pendant que les autres générations ne le feraient qu'à partir de 2025 (ce qui, incidemment, pourrait induire des nets à payer différents d'un-e agent-e à l'autre sur la même indemnité, selon les cotisations sociales prélevées ou pas). L'augmentation des cotisations sur les indemnités devrait s'échelonner sur 15 ans. Nous ne disposons pas d'informations concernant le RAFFP...
- Confirmation d'un âge d'équilibre fixé à 64 ans, évoluant avec l'espérance de vie (déjà préconisé par le rapport Delevoe). Dès 2022, création d'un âge d'équilibre à 62 ans et 4 mois porté progressivement à 64 ans en 2027 (+4 mois par an dès 2022): les générations 1960 et suivantes sont toutes concernées. Cette mesure crée un malus de 5% par année manquante par rapport à cet âge d'équilibre (on ne sait pas encore si le projet est de découper ce malus en trimestres, soit 1,25% par trimestre manquant comme actuellement, ou si c'est seulement 0%, 5%, 10%, et dans ce cas quels sont les seuils de déclenchement).

Pendant la période de transition, pour les générations prétendument « non concernées par la réforme » :

- **de 2022 à 2027, soit pour les générations 1960 à 1965**, application de la décote actuelle (en fonction de la durée d'assurance ou de l'évolution de l'âge d'annulation de la décote) et du malus du système à points. Pendant cette période, **c'est le calcul le plus défavorable entre décote et malus qui s'appliquerait** (en revanche, les deux, malus et décote, ne s'ajoutent pas l'un à l'autre. Exemple d'un-e agente né-e en 1965, il-elle doit 42 ans mais, à l'âge de 62 ans, n'en a fait que 41 : il-elle a, dans le système actuel, 5% de décote. Avec le nouveau système, s'il-elle part à 62 ans, soit en 2027, l'écart à l'âge d'équilibre est de 2 ans, la décote sera donc de 10%. Entre 5% et 10%, on choisit le plus défavorable, à savoir 10% (mais on ne fait pas 5% + 10% = 15%). Il-elle doit attendre 63 ans pour retrouver la décote de « seulement » 5% qu'il aurait eu-e sans la mesure).

Il s'agit donc, dans la période immédiate, d'« inciter à travailler plus longtemps » : tout-e salarié-e qui partirait avant l'âge d'équilibre subirait un malus quel que soit son nombre d'années de cotisations.

- **De 2027 à 2037, pour les générations 1965 à 1974**, l'âge d'annulation de la décote du système actuel serait progressivement abaissé puis supprimé: c'est un point technique sur lequel nous n'avons aucune précision ni certitude, mais attention (là encore) aux éléments de langage du gouvernement qui parle d'un progrès. Il faut bien comprendre que, dans le système actuel, il y a déjà deux modalités de calcul de la décote : soit en fonction de la durée d'assurance, soit en fonction de votre écart à l'âge d'annulation de la décote, et on retient le plus favorable. Ce pourrait être cette seule seconde modalité que le gouvernement supprimerait. Or, dans le système actuel, l'écart à l'âge d'annulation de la décote est souvent utile à titre de « cliquet » (par exemple, dans le système actuel, pour un assuré qui, à 64 ans, n'a encore cotisé « que » 37 annuités sur 42 et qui, à ce titre, devrait avoir une décote de 25%, on applique l'écart à l'âge d'annulation car il lui est plus favorable, soit 67 – 64 ans = 3 ans, soit 15% de décote « seulement »). Ainsi, avec la disparition de toute référence à un âge d'annulation de la décote, enrobé dans la création d'un âge d'équilibre avec lequel on fait mine de tout confondre, ce pourrait être encore pire pour beaucoup (ce même assuré, à 64 ans, se verrait-il désormais appliquer, comme pour la génération précédente, « le plus défavorable des 2 » entre 0% puisqu'il a l'âge et 25% puisqu'il n'a pas la durée, soit 25% de décote ?).
- Enfin, une annonce qui n'en est pas une : la retraite progressive. Depuis le début des concertations, le Haut-Commissaire à la Réforme des Retraites (HCRR) met en avant l'opportunité pour la Fonction publique qu'ouvre l'harmonisation des régimes de retraite en permettant l'accès à la retraite progressive actuellement possible seulement pour les salarié-es du privé. Aucune précision n'a été donnée sur les modalités de mise en œuvre, et le Premier Ministre interrogé par la FSU sur l'âge à partir duquel ce droit serait ouvert ne répond pas. En effet, cette retraite progressive pourrait se traduire de différentes façons :

Si c'est avant 62 ans qu'un cumul temps partiel / une partie de sa retraite est ouvert, cela peut constituer une avancée partielle et encore : il faudra voir avec quelle valeur de point on peut commencer à bénéficier d'une partie de sa pension, et quelles sont les conséquences d'en avoir liquidé une partie pour sa retraite complète ensuite (si les valeurs de point sont très faibles dès 60 ans et qu'on ne retrouve plus jamais une valeur de point plus élevée ensuite, la possibilité d'être à temps partiel avant 62 ans risque de se payer très cher).

S'il s'agit d'appeler retraite progressive un dispositif qui ne serait ouvert qu'à partir de 62 ans, cela sera en fait une extension du **cumul emploi retraite**, c'est-à-dire la possibilité de continuer à travailler à temps partiel et donc d'accumuler des points même une fois à la retraite : ce serait en fait une aggravation supplémentaire justifiant un recul permanent de l'âge de départ.

- Les annonces spécifiques sur les enseignant-es (EN et ESR) à savoir : Une loi de programmation pluri annuelle dans l'EN

Une inscription des revalorisations dans la loi LPPR pour le sup

Une enveloppe totale autour de 10 milliards pour l'EN, sans avoir défini le montant de l'augmentation nécessaire pour garantir aux enseignant-es le même niveau de pension que dans le système actuel.

La question des « contreparties » voire des redéfinitions des métiers exigée reste entière.