



Simulation de la réforme Macron avec les données du Conseil d'Orientation des Retraites et de l'Arrco-Agirc

Le débat sur la réforme Macron des retraites a peu de signification sans simulations chiffrées.

Les deux seules questions posées par les actifs sont : "Je peux partir à quel âge avec combien ?".

Le gouvernement cherche à avoir un débat uniquement sur les valeurs morales (« un régime unique c'est plus juste... ») et fuit devant sa promesse de fournir à tout un chacun une simulation de la retraite qu'il aura avec la réforme Macron-Delevoye.

Les informations parcellaires dont nous pouvons disposer nous font penser que la baisse des pensions serait générale et forte, avec presque uniquement des perdants et très peu de gagnants.

Le gouvernement a promis des simulations pour début 2019, et nous attendons toujours. L'économiste Michaël Zemmour a très bien expliqué sur le blog d'Alternatives Economiques à quel point la question des simulations est essentielle (<https://blogs.alternatives-economiques.fr/zemmour/2019/04/01/concertation-retraites-sans-simulations-c-est-un-simulacre>).

La CGT Fonction publique a fait ses propres simulations et attend que le gouvernement les infirme ou les confirme, pour avoir enfin un vrai débat responsable sur la réforme des retraites.

La CGT n'invente rien pour construire ses simulations

La CGT n'a rien inventé pour ce faire. Elle a uniquement utilisé les données existantes. Les carrières types, 4 du privé et 4 du public, sont disponibles sur le site du COR (conseil d'orientation des retraites, fichier données annexes du rapport 2018) : <http://www.cor-retraites.fr/article519.html>.

Les cas-types du conseil d'orientation des retraites paraissent particulièrement optimistes et en niveau de rémunération et en rareté des accidents de carrière, mais fournissent la rémunération annuelle à chaque âge, les dates d'entrée dans le monde du travail et le niveau de la pension des régimes actuels.

Le taux de cotisation de 28% est celui défini le 10 octobre 2018 par le Haut-commissariat aux retraites (<https://reforme-retraite.gouv.fr/actualites/presse/dossiers-de-presse/article/vers-un-systeme-universel-de-retraite-plus-simple-plus-juste-pour-tous>).

M. Delevoye a d'abord présenté aux syndicats une hypothèse de départ à 62 ans avec une surcote à partir de 63 ans. Dans cette hypothèse, le taux de rendement immédiat pourrait être de 4,60% comme celui de l'Agirc-Arrco en 2019, en totalisant l'ensemble des cotisations ARRCO sous le plafond de la sécurité sociale (TRI de 4.62% exactement). Le détail du calcul est sur la feuille TRI-ARRCO du fichier Excel disponible sur le site web (feuille masquée à afficher). Le taux de surcote après 62 ans serait fixé à 4%, comme il est suggéré dans le document n°14 de la séance du COR du 21 mars 2019.

Après une offensive politique des ministres venant des « Républicains », dont la ministre des Solidarités et de la Santé, qui doit défendre le projet de réforme des retraites devant les assemblées parlementaires, le président de la République a confirmé le maintien de la réforme des retraites et a présenté en conférence de presse le 25 avril un arbitrage pour un « âge pivot » à 64 ans.

Le même montant qu'avec l'hypothèse Delevoye est obtenu à 64 ans avec un taux de rendement de 5%. La simulation CGT aligne la décote à 62 et 63 ans et la surcote à 65, 66 et 67 ans sur aujourd'hui, soit 5% par an, pour inciter à ne pas partir à 62 ans et à prendre sa retraite plus tard.

Pour la retraite complémentaire du privé Agirc-Arrco, seule 80% de la cotisation permet d'acheter des points. Le taux de rendement est calculé dans la simulation CGT sur l'ensemble de la cotisation. Le Haut-

commissariat aux retraites prévoit que le financement des dispositifs de solidarité peut passer par des cotisations additionnelles ne permettant pas d'acheter des points. Dans ce cas le taux de rendement affiché sera supérieur, alors qu'on achèterait exactement le même nombre de points :

- un taux de rendement de 5% si 100% de la cotisation de 28% achète des points,
- équivaut à un rendement de 5,56% si 90% de la cotisation de 28% achète des points (25.2%),
- et équivaut à un rendement de 6.25% si 80% de la cotisation de 28% achète des points (22,4%).

La hauteur du taux de rendement est une question d'affichage politique qui peut être importante et servir d'argument au gouvernement.

Les montants sont calculés en pourcentage du salaire moyen dans le pays et traduits en euros en fonction du dernier salaire moyen connu (arrondi à 3.000 € pour un temps plein pour 2015 et 2016 sources INSEE).

Les droits sont supposés revalorisés en fonction de l'évolution du salaire moyen. Une revalorisation des droits déjà acquis en dessous du salaire moyen baisserait le niveau des pensions tel qu'il est calculé (environ moins 10% sur 25 ans pour une revalorisation des salaires sur l'inflation si on prend les valeurs données aujourd'hui à la CNAV au régime général de sécurité sociale).

On compare la situation actuelle choisie par le Conseil d'Orientation des Retraites et une pension entièrement calculée selon la réforme Macron avec exactement la même carrière et la même rémunération. Pour les fonctionnaires les primes ne sont pas cotisées dans le système actuel et sont cotisées dans la réforme Macron.

Les interruptions de carrière pour maternité et chômage sont compensés par une majoration de 10% des droits et le policier a 5 années de majoration de carrière calculées sur sa dernière rémunération (51 ans). Les hypothèses CGT sont donc plutôt optimistes, mais se traduisent par une forte baisse des droits.

Il est impossible pour la CGT de construire des simulations pour la période de transition, pendant laquelle les pensions comporteront une partie de pension sur les régimes actuels pour avant 2025, et une partie suivant le système Macron, pour les années après 2025. Cependant la partie de pension relevant des régimes actuels sera construite non pas sur les salaires réels de fin de carrière, mais sur ceux de 2025. Elle sera donc minorée.

Toutes les carrières dans la réforme commencent à 22 ans, qui est l'âge moyen d'entrée dans le monde du travail aujourd'hui. Dans les cas-types du COR c'est aussi le cas général.

La retraite à points : comment ça marche ? C'est pas si simple !

Cotisation = 28% de la rémunération globale (primes comprises pour les fonctionnaires)
dans la réforme Macron Delevoye

Cotisation = part de 40% salarié ou agent public / part de 60% employeur

28% de la rémunération = 11,20% payé par le salarié ou l'agent public
16.80% payé par l'employeur privé ou public

Chaque année le total de la cotisation est divisé par la **valeur d'achat du point**
= **nombre de points** achetés dans l'année

Montant de la pension annuelle

=

total des points acquis pendant la carrière × valeur de service du point

La valeur d'achat et la valeur de service sont revalorisées chaque année

1) La valeur de service évolue comme les salaires =

la retraite future est maintenue, les droits acquis dans la carrière évoluent comme les salaires

2) La valeur de service évolue comme l'inflation =

la retraite future, les droits acquis maintiennent leur pouvoir d'achat, mais baissent par rapport aux salaires

3) La valeur de service est inférieure à l'inflation = la retraite future, les droits acquis baissent

Le taux de rendement immédiat (TRI)

=

valeur de service du point / (divisée par) la valeur d'achat du point

Au 1^{er} novembre 2019 à l'ARRCO (retraite complémentaire du privé)

la valeur d'achat du point est de 17,0571€ et la valeur de service du point est de 1,2752€

Sur 997.61€ de salaire la cotisation est de 100€

(61.85€ achètent des points, 16.70€ pour le taux d'appel et 21.45€ pour la cotisation d'équilibre général)

Seuls 61.85€ achètent des points = **3.626 points** (pour 17.0571€ le point acheté)

3.626 points donnent **4.624€ de droits à retraite** annuelle future (pour 1.2752€ le point servi)

Le taux de rendement immédiat (TRI) de l'Arrco est de 4.624/100 = 4.62%

En apparence le taux de rendement est supérieur ($1.2752/17.0571 = 7.48\%$) mais 100€ cotisés ne permettant d'acheter que 4.62€ de droits à retraite, le taux de rendement réel n'est que de 4.62%.

La valeur d'achat réelle pour un point dans ce cas est de 27,5664€ et non de 17,0571.

Salaire moyen par tête brut en France (SMPT)	3 000 €	rapport entre salaire net et salaire brut de 75% pour le privé et de 80% pour le public
Pourcentage de surcote ou décote (de 4 à 5%)	5,00%	Rapport entre pension nette et pension brute de 91%
Age de la surcote (62 ans) ou âge pivot	64	
taux de rendement (TRI)	5,00%	achats de points pour les 28% de la cotisation
TRI pour 90% de cotisation	5,56%	achats de points pour 25,2% de cotisation (90% de la cotisation)
TRI pour 80% de cotisation	6,25%	achats de points pour 22,4% de cotisation (80% de la cotisation)

Le salaire moyen par tête en France est de près de 3.000 € bruts en 2015 et 2016, derniers chiffres connus, soit 2.400 € nets, hors cotisations sociales, pour un temps plein.

60% des salariés ont un salaire inférieur au salaire moyen.

Le salaire médian est de 2.400€ bruts et 1.800€ nets : 50% des salariés français à temps plein ont plus et ont moins.

Le pourcentage de décote et de surcote : il devrait être compris entre 4% et 5%. Aujourd'hui il est de 5%.

L'âge de la surcote ou l'âge pivot : Delevoye avait prévu un départ à 62 ans et 4% de surcote par année de travail supplémentaire.

Macron a arbitré pour un départ à 62 ans et un âge pivot à 64 ans, donc pour une décote pour un départ à 62 ou 63 ans et une surcote pour un départ à partir de 65 ans.

Il est probable que l'âge pivot soit prévu à 65 ans pour la génération qui devait avoir une durée d'assurance de 43 ans (génération 1973 et au-delà).

Le taux de rendement, qu'on dit immédiat (TRI), est le rapport entre la valeur de service du point, qui sert à calculer le montant de la retraite, et la valeur d'achat du point.

Expliqué autrement, un taux de rendement immédiat (TRI) de 5% signifie que pour 100 € de cotisation, on a 5 € de retraite, si la valeur du point est revalorisée sur l'évolution des salaires.

La simulation CGT aligne le taux de rendement de la réforme sur le taux de rendement actuel de l'ARRCO en 2019 (4,62%), soit 4,6% pour un départ à 62 ans et 4% de surcote, ou 5% de rendement pour un âge pivot à 64 ans.

Le taux de rendement ne peut varier que de 4% (valeur du taux de rendement de l'ARRCO en 2032) à un peu au-delà de 5% pour 28% de cotisation permettant d'acheter des points, dans la meilleure des hypothèses gouvernementales.

Si le gouvernement prévoit une cotisation de solidarité, de 10% ou 20% des 28% de la cotisation globale, ne permettant pas d'acheter de points, le taux de rendement nominal sera plus élevé, mais ne permettra pas d'acheter plus de points. Le taux de rendement réel est toujours calculé sur les 28% de taux de cotisation.

Analyse de la simulation avec un âge pivot à 64 ans avec un rendement de 5% et une décote/surcote de 5%

C'est l'hypothèse actuelle du gouvernement, celle sur laquelle il faut partir.

Du fait de l'âge pivot à 64 ans la pension à 62 ans est diminuée de 10% et à 63 ans de 5% (90% et 95%). Cependant on achète des nouveaux points pour chaque année supplémentaire travaillée.

A 65 ans on augmente sa pension de 5%, à 66 ans de 10% et à 67 ans de 15%.

Entre 62 ans et 67 ans on augmente sa pension de 25% par la décote/surcote et de plus de 20% par l'achat de points supplémentaires, eux aussi surcotés. Au total, repousser son âge de départ de 5 ans augmente la pension acquise à 62 ans de 45% à 50% suivant le niveau de la rémunération de fin de carrière.

C'est très important et c'est l'élément principal de la réforme Macron pour repousser l'âge de départ en retraite le plus possible vers 65-67 ans. Il rendrait la situation de tous ceux qui ne peuvent pas travailler au-delà de 62 ans impossible.

a) Le travailleur « moyen » : cas-type n°2 du privé et cas-type n°5 du public

Le cas-type 2 du privé est le non-cadre sans interruption de carrière, supposé débiter sa carrière à 22 ans à 110% du SMIC et la finir à 190% du SMIC, avec un salaire proche du salaire moyen depuis l'âge de 40 ans.

Cas type n°2 (non cadre à carrière sans interruption)						
Salaire de fin de carrière à 62 ans	% SMPT	92%	Salaire brut	2 760 €	Salaire net	2 070 €
Salaire moyen de carrière à 62 ans	% SMPT	84%	Salaire brut	2 527 €	Salaire net	1 895 €
Âge de départ	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Décote ou surcote	90%	95%	100%	105%	110%	115%
pension nette réforme Macron Delevoye	1 159 €	1 257 €	1 358 €	1 463 €	1 571 €	1 683 €
Pension nette aujourd'hui (moins CSG, CRDS et CASA)	1 502 €	1 575 €	1 601 €	1 661 €	1 720 €	1 779 €
perte (gain) entre aujourd'hui et réforme Macron	-344 €	-319 €	-244 €	-198 €	-149 €	-96 €
La retraite Macron représente une baisse (hausse) de retraite de	-23%	-20%	-15%	-12%	-9%	-5%
Augmentation de la pension Macron des 62 ans par année travaillée supplémentaire		8%	17%	26%	36%	45%

A 62 ans, la pension Macron baisse du quart par rapport à aujourd'hui. Il a en 2018 1.500 € nets de pension pour un salaire net de 2.070 €, soit une pension représentant 73% du dernier salaire. Avec Macron on passe à 1160 € et 61% du salaire. La perte est de 350 € à 62 ans et de 100 € à 67 ans.

Pour retrouver 1.500 € de retraite, il faut travailler jusqu'à 64 ans et demi. Les montants de retraite entre les deux systèmes ne se rapprochent qu'à 67 ans.

La surcote étant uniquement sur l'âge et sans durée d'assurance, les années de travail supplémentaires sont beaucoup plus rémunératrices que dans le système actuel. La 62^{ème} année augmente la pension de 8% et la 66^{ème} augmente la pension de 9%. C'est beaucoup plus que la surcote de 5% du système actuel, qui n'est acquise que si on a plus de la durée d'assurance requise (43 ans pour la génération 1973).

C'est la principale caractéristique du système universel Macron à points, une très forte baisse de la retraite à 62 ans et une quasi-obligation de poursuivre sa carrière jusqu'à 65-67 ans.

Le catégorie B de la fonction publique, technicien ou secrétaire administratif (cas-type n°5), est supposé mieux rémunéré, à 160% du SMIC en début de carrière et 220% du SMIC en fin de carrière, avec la même rémunération entre 45 et 60 ans.

Secrétaire administratif ou technicien: cas type n°5 (cadre B sans départ anticipé -sédentaire- avec 25% de primes pour la rémunération de fin de carrière)						
Salaire de fin de carrière à 62 ans	% SMPT	113%	Salaire brut	3 379 €	Salaire net	2 703 €
Salaire moyen de carrière à 62 ans	% SMPT	104%	Salaire brut	3 118 €	Salaire net	2 495 €
Âge de départ	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Décote ou surcote	90%	95%	100%	105%	110%	115%
pension nette réforme Macron Delevoye	1 430 €	1 550 €	1 674 €	1 802 €	1 933 €	2 068 €
Pension nette aujourd'hui (moins CSG, CRDS et CASA)	1 648 €	1 774 €	1 862 €	1 946 €	2 029 €	2 112 €
perte (gain) entre aujourd'hui et réforme Macron	-218 €	-224 €	-188 €	-145 €	-96 €	-44 €
La retraite Macron représente une baisse (hausse) de retraite de	-13%	-13%	-10%	-7%	-5%	-2%
Augmentation de la pension Macron des 62 ans par année travaillée supplémentaire		8%	17%	26%	35%	45%

Les observations sont les mêmes que pour le non-cadre du privé, puisqu'il passe de 1.650 € de pension aujourd'hui à 62 ans à 1.430 € dans la réforme Macron pour une rémunération nette de 2.700 € en fin de carrière. Mais la baisse de pension est beaucoup moins forte dans le public que dans le privé (moins 13% au lieu de moins 23%) puisqu'à 62 ans la pension nette actuelle ne représente que 61% du dernier salaire, au lieu de 73% dans le privé. On tombe à 62 ans à une pension nette de 53% du dernier salaire dans le public. L'effet de la non-prise en compte des primes alors qu'elles sont une part grandissante de la rémunération, ainsi que l'effet du blocage du point d'indice depuis juillet 2010, ont déjà fortement dégradé la situation des pensions dans la fonction publique.

Le niveau de la pension actuelle à 62 ans n'est rattrapé dans le système Macron qu'à 64 ans, et les montants de pension ne se rapprochent qu'à 67 ans. La perte est de 220 € à 62 ans et de 50 € à 67 ans.

b) Les cadres supérieurs à carrière ascendante et sans interruption : cas-type n°1 du privé et n°7 du public

Un des principaux arguments du gouvernement pour justifier l'abandon de la retraite par annuités était qu'elle avantagerait de façon injuste les carrières fortement ascendantes et contraindrait les plus modestes à financer les retraites des plus aisés. La CFDT en particulier a repris cette argumentation jusqu'à plus soif. Les simulations montrent que tout simplement il est totalement faux. La retraite à points accentue fortement les inégalités alors que la retraite par annuités les diminue.

La seule catégorie qui verra sa retraite fortement augmenter sont les cadres supérieurs à carrière ascendante, qu'ils soient du privé ou du public. Entre 62 et 64 ans le niveau de retraite Macron est proche du système actuel, mais de 65 à 67 ans l'augmentation est de 10 à 20% dans le privé (de 200 à 400 €) et jusqu'à 10% dans le public (de 100 à 350 €).

La carrière du privé va de 2.2 SMIC à 26 ans à 5.5 SMIC à 60 ans. La retraite Macron à 62 ans représente seulement 50% du dernier salaire, l'importance des derniers salaires (6150 € nets) fait monter le taux de remplacement à 74% à 67 ans., niveau que le système actuel n'atteint pas (61% à 67 ans).

Cas type n°1 (cadre à carrière sans interruption) Cadre supérieur						
Salaire de fin de carrière à 62 ans	% SMPT	274%	Salaire brut	8 220 €	Salaire net	6 165 €
Salaire moyen de carrière à 62 ans	% SMPT	226%	Salaire brut	6 771 €	Salaire net	5 078 €
Âge de départ	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Décote ou surcote	90%	95%	100%	105%	110%	115%
pension nette réforme Macron Delevoye	3 106 €	3 378 €	3 660 €	3 953 €	4 256 €	4 570 €
Pension nette aujourd'hui (moins CSG, CRDS et CASA)	3 299 €	3 409 €	3 456 €	3 553 €	3 653 €	3 755 €
perte (gain) entre aujourd'hui et réforme Macron	-193 €	-31 €	204 €	400 €	603 €	815 €
La retraite Macron représente une baisse (hausse) de retraite de	-6%	-1%	6%	11%	17%	22%
Augmentation de la pension Macron des 62 ans par année travaillée supplémentaire		9%	18%	27%	37%	47%

La carrière du cadre supérieur du public, relativement comparable à celle du privé, va de 2.3 SMIC à 25 ans jusqu'à 4.8 SMIC à 60 ans (5.700 € nets).

Cadre supérieur : cas type n°7 (cadre A+ à fort taux de prime, 39% de la rémunération de fin de carrière)						
Salaire de fin de carrière à 62 ans	% SMPT	239%	Salaire brut	7 156 €	Salaire net	5 725 €
Salaire moyen de carrière à 62 ans	% SMPT	183%	Salaire brut	5 481 €	Salaire net	4 385 €
Âge de départ	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Décote ou surcote	90%	95%	100%	105%	110%	115%
pension nette réforme Macron Delevoye	2 514 €	2 740 €	2 975 €	3 219 €	3 471 €	3 732 €
Pension nette aujourd'hui (moins CSG, CRDS et CASA)	2 548 €	2 814 €	2 970 €	3 110 €	3 251 €	3 385 €
perte (gain) entre aujourd'hui et réforme Macron	-35 €	-74 €	4 €	108 €	221 €	348 €
La retraite Macron représente une baisse (hausse) de retraite de	-1%	-3%	0%	3%	7%	10%
Augmentation de la pension Macron des 62 ans par année travaillée supplémentaire		9%	18%	28%	38%	48%

Le taux de remplacement de la dernière rémunération par la pension reste inférieur à celui du privé :

- à 62 ans 44% dans la réforme Macron contre 45% aujourd'hui,
- à 67 ans 66% dans la réforme Macron contre 59% dans les régimes actuels.

Les cadres supérieurs seraient les grands gagnants du système Macron, qui est plus contributif en reflétant les salaires de toute la carrière et moins redistributif en minorant les conséquences des dispositifs de solidarité.

c) Les carrières de non-cadre du privé interrompues par le chômage ou par la maternité

La mère de famille a commencé sa carrière au SMIC à 22 ans, a arrêté son travail 4 ans avant 30 ans, plus 2 ans à mi-temps, en plus de ses congés maternité, puis a continué sa carrière avec 1.5 SMIC de 30 à 60 ans.

Cas type n°4 (non cadre avec une interruption de carrière pour enfant + 10% de solidarité maternité dans la réforme)						
Salaire de fin de carrière à 62 ans	% SMPT	77%	Salaire brut	2 323 €	Salaire net	1 742 €
Salaire moyen de carrière à 62 ans	% SMPT	66%	Salaire brut	1 978 €	Salaire net	1 483 €
Âge de départ	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Décote ou surcote	90%	95%	100%	105%	110%	115%
pension nette réforme Macron Delevoye	998 €	1 084 €	1 174 €	1 267 €	1 363 €	1 462 €
Pension nette aujourd'hui (moins CSG, CRDS et CASA)	1 253 €	1 313 €	1 334 €	1 383 €	1 432 €	1 481 €
perte (gain) entre aujourd'hui et réforme Macron	-256 €	-229 €	-160 €	-116 €	-69 €	-19 €
La retraite Macron représente une baisse (hausse) de retraite de	-20%	-17%	-12%	-8%	-5%	-1%
Augmentation de la pension Macron des 62 ans par année travaillée supplémentaire		9%	18%	27%	37%	47%

Les régimes actuels lui permettent d'avoir le SMIC net à 62 ans et 125% du SMIC net à 67 ans (de 1.250 à 1.500 €).

La simulation CGT a accru ses droits à pension du régime Macron de 10% pour tenir compte de la solidarité (1 ou 2 enfants et un peu de congé parental ?), puisqu'il faut bien choisir une hypothèse, sans éclairage gouvernemental précis.

Le régime Macron dans ce cas donne 1.000 € à 62 ans (au lieu de 1.250 €) et 125% du SMIC à 67 ans (1.480 €). Le niveau de pension des régimes actuels n'est rattrapé qu'à 66 ou 67 ans.

Le minimum de pension prévu par Macron est de 1.000 €, ce qui est proche du seuil de pauvreté à 60% du revenu médian (1.026 € en 2018) et de 85% du SMIC net (1.022 € en 2019). La faiblesse de ces montants montre que la revendication d'un minimum de pension au SMIC est absolument centrale dans le cadre d'un régime universel à points (pas de pension nette inférieure à 1.200 €). Le système Macron par points fait fortement baisser les petites pensions.

L'attribution de 8 trimestres de majoration de durée d'assurance par enfant, soit 4 ans pour deux enfants, annule aujourd'hui complètement l'effet de l'interruption de travail dans ce cas précis. Le calcul sur les 25 meilleures années annule l'effet des deux années de mi-temps et des débuts de carrière moins bien rémunérés.

Le système Macron répercute toutes les années difficiles ou sans rémunération, et abaisse fortement le niveau de retraite à 62 ans, malgré une majoration de 10% des droits pour tenir compte de ce que pourraient être les dispositifs de solidarité familiaux dans la réforme.

Le salarié ayant connu le chômage commence sa carrière au SMIC, monte à 1.8 SMIC à 43 ans puis connaît une première période de 2 ans de chômage total et deux années à mi-temps de 44 à 47 ans. Il tombe ensuite à 1.5 SMIC et arrête totalement de travailler à 57 ans. Il ne prend sa retraite qu'à partir de 62 ans, avec 9 années de perte de salaire à cet âge, et 14 années à 67 ans.

Cas type n°3 (non cadre à carrière interrompue par du chômage + 10% de solidarité chômage dans la réforme)						
Salaire de fin de carrière à 56 ans	% SMPT	76%	Salaire brut	2 281 €	Salaire net	1 711 €
Salaire moyen de carrière à 62 ans	% SMPT	62%	Salaire brut	1 865 €	Salaire net	1 399 €
Âge de départ	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Décote ou surcote	90%	95%	100%	105%	110%	115%
pension nette réforme Macron Delevoye	941 €	993 €	1 046 €	1 098 €	1 150 €	1 203 €
Pension nette aujourd'hui (moins CSG, CRDS et CASA)	1 243 €	1 241 €	1 228 €	1 215 €	1 201 €	1 188 €
perte (gain) entre aujourd'hui et réforme Macron	-302 €	-248 €	-183 €	-117 €	-51 €	15 €
La retraite Macron représente une baisse (hausse) de retraite de	-24%	-20%	-15%	-10%	-4%	1%
Augmentation de la pension Macron des 62 ans par année travaillée supplémentaire		6%	11%	17%	22%	28%

La simulation CGT attribue une majoration de 10%, soit 4 années de salaire, comme pour la mère de famille, dans l'ignorance des projets gouvernementaux précis.

Malgré cette majoration, à 62 ans le montant de la retraite Macron est proche de celui du cas-type de la mère de famille et inférieur à 1.000 €. L'attribution du minimum de pension serait soumise à une condition de durée d'assurance proche de l'actuelle (40 ans ou plus). Si les années de chômage non indemnisés ne sont pas prises en compte pour l'attribution du minimum de pension, ce salarié percevrait moins de 1.000 euros à 62 ans, et à peine plus que le minimum vieillesse (de 903 € en 2020), minimum vieillesse qui est attribué qu'on ait travaillé ou pas.

Ce salarié, au chômage depuis 57 ans, sera confronté au choix de partir avec une pension inférieure au seuil de pauvreté à 60% du salaire médian, ou rester sans ressources jusqu'à 65 ans, puis percevoir le minimum vieillesse de 65 à 67 ans, pour avoir une pension de 1.200 € au niveau du SMIC net à 67 ans. Dans ces conditions la retraite à la carte est un choix impossible.

Avec les régimes actuels, ce salarié peut partir à 62 ans avec une pension un peu supérieure au SMIC net, 1.240 €. La raison en est que le chômage non indemnisé permet dans le régime par annuités de la sécurité sociale d'avoir des trimestres gratuits, mais sans salaire associé. Ce salarié ayant 25 années à 1.5 SMIC, l'effet du chômage même non indemnisé est presque annulé pour lui par le calcul sur les 25 meilleures années.

Dans un système à points, on achète des points uniquement si on perçoit des salaires ou des revenus de remplacement, et les périodes sans ressources ou avec des ressources fortement diminuées baissent beaucoup le niveau de pension final.

Dans le cas-type du conseil d'orientation des retraites pour le système actuel, un salarié au chômage qui a sa durée d'assurance a intérêt à partir en retraite le plus tôt possible, puisque sa pension baisse par rapport au niveau du salaire moyen dans le pays s'il retarde son départ (revalorisation du salaire porté au compte du régime général sur l'inflation et non sur le salaire, et baisse des droits ARRCO du fait de l'accord d'octobre 2015).

Dans le système Macron, la surcote d'un salarié au chômage est beaucoup moins intéressante que pour un salarié au travail, car aucun point supplémentaire n'est acquis entre 62 et 67 ans.

Pour un chômeur hors de l'emploi à l'âge de départ en retraite, le système Macron est une véritable double peine, à la fois sur le niveau de la retraite à 62 ans, et sur l'effet moins intéressant d'un recul de l'âge de la retraite. La mère de famille qui continue à travailler et à avoir des salaires peut partir avec près de 1.500 € nets à 67 ans, alors que le chômeur qui n'a plus de salaires part avec seulement 1.200 € nets à 67 ans, pour une pension à 62 ans au même niveau, près de 1.000 €.

Le système Macron, qui baisse les droits à 62 ans, et rémunère fortement chaque année de travail supplémentaire au-delà, désavantage l'ensemble des salariés qui ne sont pas en situation de reculer leur âge de départ en retraite. La CGT est favorable à un régime de retraite qui permet un niveau de pension décent à l'âge de départ initial (60 ans), sans avoir besoin d'une surcote et d'une décote.

d) L'enseignant de la Fonction publique

C'est la catégorie qui perd le plus en niveau de pension, que ce soit pour un départ à 62 ans ou pour un départ à 67 ans. Elle ne rattrape jamais le niveau de pension actuel.

Enseignant : cas type n°6 (cadre A à faible taux de prime, 15% de la rémunération de fin de carrière)						
Salaire de fin de carrière à 62 ans	% SMPT	152%	Salaire brut	4 554 €	Salaire net	3 643 €
Salaire moyen de carrière à 62 ans	% SMPT	141%	Salaire brut	4 237 €	Salaire net	3 389 €
Âge de départ	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Décote ou surcote	90%	95%	100%	105%	110%	115%
pension nette réforme Macron Delevoye	1 943 €	2 106 €	2 274 €	2 448 €	2 628 €	2 813 €
Pension nette aujourd'hui (moins CSG, CRDS et CASA)	2 362 €	2 604 €	2 741 €	2 872 €	2 999 €	3 124 €
perte (gain) entre aujourd'hui et réforme Macron	-419 €	-498 €	-467 €	-424 €	-371 €	-311 €
La retraite Macron représente une baisse (hausse) de retraite de	-18%	-19%	-17%	-15%	-12%	-10%
Augmentation de la pension Macron des 62 ans par année travaillée supplémentaire		8%	17%	26%	35%	45%

Les enseignants, et les personnels de recherche, qui ont un taux de primes très proche, sont plus d'un million. Le président Macron s'est engagé en conférence de presse le 25 avril à revaloriser la rémunération des enseignants pour éviter une baisse de pension du fait de la réforme des retraites. La CGT attend de savoir avec impatience de combien le gouvernement estime nécessaire cette revalorisation, les enseignants étant notoirement sous-payés par rapport à leur qualification.

Le cas-type du conseil d'orientation des retraites est particulièrement généreux pour le début de carrière, commencé à 2,2 SMIC, et rémunère les enseignants à 3 SMIC à partir de 45 ans (3.600 € nets). La majorité des enseignants gagnent moins.

La perte de pension par rapport à aujourd'hui est de 400 € à 62 ans, 500 € à 63 ans et 300 € à 67 ans. La pension passe à 62 ans de 2.350 € à 1.950 €, et à 67 ans de 3.100 € (avec 25% de surcote) à 2.800 € (avec 25% de surcote). La chute est irrattrapable, du fait que la moyenne des primes dans la Fonction publique est de 20% à 25% de la rémunération, au lieu de 10% à 15% pour les corps enseignants et de recherche.

Le taux de remplacement actuel de la pension nette des enseignants est à 62 ans des deux tiers de la dernière rémunération. Il tombe à 53 % avec la réforme Macron. On n'atteint 75% de taux de remplacement qu'à 66 ou 67 ans, contre 64 ans aujourd'hui.

e) Le policier avec départ anticipé à 52 ans

Ce n'est pas un très bon exemple de fonctionnaire en service actif (départ anticipé), car l'âge moyen de départ pour les policiers est aujourd'hui de presque 57 ans. L'allongement de la durée d'assurance rend presque impossible un départ sans décote à partir de 52 ans, même avec 5 années de bonification rajoutées à la carrière.

La simulation CGT de la réforme maintient 5 années de bonification, à hauteur de la dernière rémunération, alors que la réforme pourrait choisir des bonifications sur la rémunération moyenne de la carrière.

La simulation CGT exclut une surcote ou une décote. La logique voudrait que les fonctionnaires en service actif pouvant partir à 57 ans aient un âge pivot à 59 ans, une décote à 57 et 58 ans et une surcote à 60, 61 et 62 ans. Mais en l'absence d'orientations gouvernementales déclarées en mai 2019 la simulation ne prévoit pas de décote-surcote pour un départ à 52 ans.

Policier avec départ anticipé : cas type n°8 (service actif), avec 35% de primes dans la rémunération de fin de carrière (17% cotisées aujourd'hui et 18% non cotisées), et 5 années de bonifications y compris dans la réforme Macron						
Salaire de fin de carrière à 52 ans	% SMPT	123%	Salaire brut	3 649 €	Salaire net	2 919 €
Salaire moyen de carrière à 52 ans	% SMPT	110%	Salaire brut	3 287 €	Salaire net	2 629 €
Âge de départ	52 ans	53 ans	54 ans	55 ans	56 ans	57 ans
Décote ou surcote	100%	100%	100%	100%	100%	100%
pension nette réforme Macron Delevoye	1 491 €	1 538 €	1 585 €	1 632 €	1 678 €	1 725 €
Pension nette aujourd'hui (moins CSG, CRDS et CASA)	1 363 €	1 538 €	1 687 €	1 836 €	1 982 €	2 069 €
perte (gain) entre aujourd'hui et réforme Macron	128 €	-0 €	-102 €	-204 €	-304 €	-345 €
La retraite Macron représente une baisse (hausse) de retraite de	9%	-0%	-6%	-11%	-15%	-17%
Augmentation de la pension Macron des 62 ans par année travaillée supplémentaire		3%	6%	9%	13%	16%

Dans le régime actuel le policier a une décote apparemment jusqu'à 56 ans donc une double pénalité, et pour le calcul de la retraite sur une carrière incomplète et sur la décote de 5% s'y ajoutant. La réforme Macron élimine la durée d'assurance et la décote qui lui est liée, ce qui explique une perte faible voire un gain à 52 ans dans la réforme Macron. Si cette réforme prévoit une décote sur l'âge pour ces agents, ce qui est probable mais peut difficilement être anticipé, la pension sera plus basse.

A partir de 55 ans, pour une durée de carrière plus complète, la faiblesse du taux de rendement de la réforme Macron donne un niveau de retraite toujours inférieur au régime actuel des fonctionnaires, en l'absence de dispositif de surcote sur l'âge.

L'âge moyen de départ pour les personnels ayant un départ anticipé dans la Fonction publique (service actif) est aujourd'hui de 59 ans. Ce cas-type ne permet pas d'évaluer pour la majorité des agents en service actif ni le niveau de retraite actuel ni de faire une simulation plus précise.

Conclusion générale

Le cœur de la réforme est de fortement baisser le niveau de la retraite à 62 ans, et de rémunérer chaque année supplémentaire travaillée de plus 8 à 10% de la retraite à 62 ans. Partir à 67 ans ferait augmenter la pension des 62 ans de la moitié, ce qui est très important. L'objectif est de rendre quasi impossible un départ avant 64 ou 65 ans.

Tous les salariés et agents publics qui ne pourront pas travailler au-delà de 62 ans seront les grands perdants, quelle qu'en soit la cause : chômage, maladie ou invalidité, handicap, carrières longues, départs anticipés pour pénibilité.

Toute interruption de carrière qui ne serait pas compensée par une attribution de points gratuits entraînerait une forte baisse du niveau de pension. Les dispositifs de solidarité actuels des régimes par annuités compensent les pertes dans de nombreux cas. L'incertitude sur le niveau des dispositifs de solidarité prévus dans la réforme Macron fait prévoir une bien moindre compensation des interruptions de carrière.

Le niveau prévu de 1.000 € pour le minimum de pension, qui resterait lié à une durée d'assurance longue, serait loin de permettre de compenser les pertes pour les salariés les plus modestes. La revendication CGT d'une pension nette minimum au SMIC net est essentielle.

Dans la Fonction publique, l'intégration des primes dans le calcul de la pension sans autre forme de procès, en maintenant comme elles sont les différences entre employeurs publics, signifierait que la grille indiciaire de la Fonction publique ne servirait plus à établir le niveau de la qualification et l'évolution des rémunérations. Ce serait un élément de remise en cause du statut des fonctionnaires très important.

La majorité écrasante du monde du travail n'a aucun intérêt au passage à un régime universel par points, et à intérêt au maintien des régimes par annuités, qui doivent retrouver leur efficacité d'avant les réformes des retraites précédentes.