

## **Impact des réformes – en cours ou à venir – sur la pension des enseignants du premier degré**

### **Où comment Justine et Juliette furent trouvées dans un couvent...**

Cette note a pour but d'illustrer les principaux effets de la réforme Fillon sur les droits à pension de nos collègues, en y ajoutant quelques hypothèses sur les réformes à venir. Ces dernières hypothèses sont purement spéculatives mais permettent de mieux comprendre comment tel ou tel paramètre influe sur le niveau des pensions, à partir du « cœur du système ».

L'axe essentiel de la réforme Fillon, c'est d'inciter les salariés à « travailler plus » en allongeant la durée d'assurance. La durée du travail sur le cycle de vie se contractant au fil des générations<sup>1</sup>, cela ne peut conduire qu'à une baisse du niveau des pensions.

Mais l'allongement de la durée d'assurance ne joue pas de la même manière selon les différents régimes. Pour bien percevoir les effets que peut avoir cet allongement de la durée d'assurance sur une pension fonction publique, il est important de revenir aux règles de calcul, telles que définies dans le Code des pensions civiles et militaires (CPCM) qui est un régime en annuités « pur ». Les effets de la réforme Fillon sont très largement sous-estimés dans un système où la durée d'assurance est une durée calculée au prorata du temps de travail effectif.

Nous étudierons 2 cas-types « stylisés » (avec 2 sous-variantes sur la dynamique des fins de carrière), pour mesurer, au-delà de la réforme de 2003, les effets que pourraient avoir différents scénarios « additionnels » :

- 1) Scénario A : nouvel allongement de 8 trimestres de la durée d'assurance d'ici 2020.
- 2) Scénario B : report des âges de 2 ans.
- 3) Scénario C : allongement de 8 trimestres et décalage de 2 ans.
- 4) Scénario D : passage du calcul sur les 6 derniers mois aux 10 ou 25 meilleures années.

Les comparaisons sur l'évolution du niveau de pension sont faites en prenant en compte la situation antérieure à 2003 et celle qui résulte de la réforme de 2003 (calcul de la retraite « Fillon »). Le taux de remplacement (rapport entre la première pension nette et le dernier traitement versé) est indiqué dans chaque cas.

Pour toutes les hypothèses la pension nette est donnée avec la valeur du point d'indice (= 55,2871 €) au 01/10/09. Les simulations de pension sur 2020 et au-delà supposent que cette valeur a évolué comme les prix sur la période. Cette dernière condition est importante<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> D'après une étude de la Dares, la durée de la vie professionnelle devrait passer, en moyenne, de trente-sept ans et demi pour les hommes nés en 1950 à trente-cinq ans pour ceux de la génération 1970.

<sup>2</sup> Si on pousse la simulation jusqu'au bout, il faudrait introduire un facteur déflationniste pour tenir compte du décrochage de la valeur du point FP de - 1 % par rapport à l'inflation constatée, tendance observée ces 10 dernières années. La pension en réel serait encore plus basse. Ainsi, bien que l'indice moyen de liquidation du corps des PE augmente sur les 4 dernières années (du fait d'un plus grand nombre de collègues partant dans les indices terminaux), la pension réelle liquidée (tenant compte de l'inflation) continue de baisser.

## I- Rappel des règles de calcul des pensions avant réforme de 2003

Le mode de calcul des droits à pensions est défini assez simplement comme le produit suivant :

$$P \text{ nette} = SR \times DSB \times Ta \times \tau, \text{ où}$$

SR = le salaire de référence est celui afférent au traitement indiciaire des 6 derniers mois.

DSB = durée de service et bonifications

Ta = taux d'annuité (2 % jusqu'en 2003)

$\tau$  = taux de prélèvement sur les retraites (Cotisation assurance maladie = 3,20 % ; CSG taux plein = 6,60 % ; CRDS = 0,50 %).

Enfin, il existe 3 règles visant à plafonner le montant de la pension :

1° La durée de service (DS) est limitée à 37,5 annuités (ce qui signifie qu'un fonctionnaire travaillant au-delà de cette durée n'acquerrait aucun droit supplémentaire).

2° La durée de service et bonifications (DSB) est limitée à 40 annuités au titre des bonifications du L. 12 du Code des pensions civiles et militaires (notamment bonifications pour enfant).

3° Le taux de pension, du fait de la majoration de pension pour 3 enfants et plus, ne peut être supérieur au dernier traitement.

Le régime des pensions défini par le CPCM est donc un régime en annuité « pur », à prestation on ne peut plus définie, simple et compréhensible pour tous les personnels.

A noter que c'est un peu abusivement que l'on parle de « taux plein » à 75 % (l'expression et le chiffre ne sont d'ailleurs pas utilisés dans le code des pensions). Ce taux de 75 % correspond en fait à  $37,5 \times 2\%$  et donne une valeur « cible » en termes de taux de remplacement. Cette expression a un autre sens dans le régime général.

### Cas type n°1 : Justine

Prenons le cas d'une collègue enseignante, avec 2 enfants (nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004). Elle fait valider ses droits à 56 ans, après 31,5 de service à temps plein et 6 années de service à mi-temps. Elle a donc été recrutée à 18,5 ans. Ce cas-type, « Justine », idéalise une collègue recrutée instit.

Dans la suite nous prendrons 2 hypothèses pour chiffrer un ordre de grandeur sur la pension nette :

- Hypothèse A : notre collègue part au 11<sup>e</sup> échelon de la classe normale du corps des professeurs des écoles.
- Hypothèse B : notre collègue part au 5<sup>e</sup> de la hors classe du corps des professeurs des écoles.

Avant la réforme de 2003, sa pension aurait été égale au produit suivant :

$$P = SR \times DSB (34,5 + 2) \times 2\% \times \tau, \text{ soit :}$$

$$\text{Hypothèse A : } P(A) = 3031,5 \times 36,5 \times 2/100 \times 0,897 = 1985 \text{ € net.}$$

$$\text{Hypothèse B : } P(B) = 3202 \times 36,5 \times 2/100 \times 0,897 = 2097 \text{ € net.}$$

Taux de remplacement = 78 %

## II - De quelques effets dévastateurs de la réforme de 2003

Entre autres mesures ni plus ni moins destinées à faire baisser le niveau des pensions, 2 mécanismes ont été mis en œuvre :

1) Le taux d'une annuité passe de 2 % à 1,829 % ( $2 \% \times 150/164$ ) d'ici 2012, et devrait être de 1,807 ( $2 \% \times 150/166$ ) en 2020.

2) Une décote par trimestre manquant est installée. En 2020, cette décote sera de 1,25 % pour un maximum de 20 trimestres (soit taux de décote max. = 25 %). Cette décote, associée à la baisse du taux d'annuité, résultant de l'allongement de la durée d'assurance constitue une « double-peine » pour les collègues qui ne pourront valider la durée d'assurance requise.

Une retraite « Fillon » se calcule de la manière suivante :

$$P = SR \times DSB \times Ta \times d \times \tau, \text{ où}$$

SR = le salaire de référence est celui afférent au traitement indiciaire des 6 derniers mois.

DSB = durée de service et bonifications

Ta = taux d'annuité

d = taux de décote.

$\tau$  = taux de prélèvement sur les retraites

Précision importante : la durée d'assurance tous régimes (DATR) sera de 164 trimestres en 2012. Elle devrait continuer à croître, dans le cadre de la loi Fillon, pour atteindre 166 trimestres en 2020, ce qui fait également baisser le taux d'une annuité désormais aligné sur cette DATR. C'est cette durée qu'utilise conventionnellement le COR pour faire des projections à droits constants (c'est-à-dire sans nouvelles régressions).

Reprenons le cas de notre collègue en supposant qu'elle fait valider ses droits à 56 ans en 2020.

Elle totalisera 150 trimestres de durée d'assurance tous régimes. Il lui manquera 16 trimestres au titre de la durée d'assurance tous régimes et il lui manque 16 trimestres pour atteindre la borne d'âge (60 ans). Elle se verra donc appliquer une décote de  $16 \times 1,25 = 20 \%$ .

Sa pension est égale à :

$$P(A) = 3031,5 \times 36,5 \times 2/100 \times 150/166 \times 0,80 \times 0,897 = 1435 \text{ € net.}$$

$$P(B) = 3202 \times 36,5 \times 2/100 \times 150/166 \times 0,80 \times 0,897 = 1516 \text{ € net.}$$

Taux de remplacement = 57 %

En moins de 20 ans, suite à la réforme Fillon de 2003, la pension nette de deux collègues dans la même situation « type » aura baissé de 28 % et le taux de remplacement aura chuté de 21 points !

On peut toujours aller plus loin dans les régressions...

### III. La retraite « Fillon » avec quelques petites cruautés supplémentaires

#### III-1 Scénario A : nouvel allongement de la durée d'assurance

Pour l'instant les calculs ont été effectués sur la base d'une durée d'assurance tous régimes de 166 trimestres en 2020, mais cette durée pourrait augmenter beaucoup plus vite.

Supposons que celle-ci augmente de 8 trimestres d'ici 2020 (passant de 164 trimestres en 2012 à 172 en 2020 et non plus 166). Si nous reprenons notre cas-type n°1, elle totalisera toujours 150 trimestres de durée d'assurance tous régimes. Il lui manquera donc 22 trimestres au titre de la durée d'assurance tous régimes et 16 trimestres pour atteindre la borne d'âge si on suppose celle-ci inchangée (60 ans). Elle se verra donc appliquer une décote de  $16 \times 1,25 = 20 \%$  (le plus petit nombre de trimestres manquants est retenu).

Les formules conduisent aux pensions suivantes (ce qui change / aux calculs précédents, c'est le taux d'une annuité qui passe à  $1,744 \% = 2/100 \times 150/174$ ) :

$$P(A) = 3031,5 \times 36,5 \times (2/100 \times 150/174) \times 0,80 \times 0,897 = 1369 \text{ € net.}$$

$$P(B) = 3202 \times 36,5 \times (2/100 \times 150/174) \times 0,80 \times 0,897 = 1446 \text{ € net.}$$

Taux de remplacement : 54 %

La baisse depuis 2003 est de  $-31 \%$ , de  $-4,6 \%$  en comparaison de la retraite « Fillon ». L'essentiel de la baisse résulte déjà de la réforme de 2003.

#### III-2 Scénario B : reporter les bornes d'âge de 2 ans

Reporter les bornes d'âge signifie que l'âge d'ouverture des droits passe de 60 à 62 ans (ou de 55 à 57 ans pour les catégories actives) et que l'âge de liquidation à taux plein (pour les fonctionnaires, l'âge où s'annule la décote) passerait de 65 à 67 ans (où de 60 à 62 ans pour les catégories actives).

Si on prend notre cas-type n°1, cette collègue doit poursuivre son activité jusqu'à 57 ans et prolonge d'un an. Sa durée de service et bonifications passe à 37,5 annuités. Sa durée d'assurance « tous régimes » est de 154 trimestres. Il lui manque 12 trimestres au titre de cette durée et 20 trimestres pour atteindre la borne d'âge où s'annule la décote. La décote qui lui sera appliquée est donc  $12 \times 1,25 = 15 \%$ .

D'où les formules suivantes :

$$P(A) = 3031,5 \times 37,5 \times (2/100 \times 150/166) \times 0,85 \times 0,897 = 1566 \text{ € net.}$$

$$P(B) = 3202 \times 37,5 \times (2/100 \times 150/166) \times 0,85 \times 0,897 = 1654 \text{ € net.}$$

Taux de remplacement = 62 %.

Sa pension nette enregistre une baisse de 21 % par rapport à 2003 mais la prolongation d'activité augmente sa pension de 9 % par rapport à sa retraite « Fillon ».

Imaginons pour raffiner un scénario qui intégrerait un mixte des deux (allongement de la durée d'assurance de 8 trimestres et report des bornes d'âge)...

### III- Scénario C : allongement de la durée d'assurance de 8 trimestres et report des bornes d'âge.

Si on prend notre cas-type n°1, cette collègue doit poursuivre son activité jusqu'à 57 ans et prolonge d'un an. Sa durée de service et bonifications passe à 37,5 annuités. Sa durée d'assurance « tous régimes » est de 154 trimestres. Mais, désormais, il lui manque 18 trimestres au titre de cette durée et 20 trimestres pour atteindre la borne d'âge où s'annule la décote. La décote qui lui sera appliquée est donc de  $18 \times 1,25 = 22,5 \%$ .

On obtient :

$$P(A) = 3031,5 \times 37,5 \times (2/100 \times 150/172) \times 0,775 \times 0,897 = 1378 \text{ € net.}$$

$$P(B) = 3202 \times 37,5 \times (2/100 \times 150/172) \times 0,775 \times 0,897 = 1456 \text{ € net.}$$

Taux de remplacement : 54,5 %

Sa pension nette enregistre une baisse de 30,5 % par rapport à 2003 et baisse encore de 4 % par rapport à sa retraite « Fillon », contrairement au scénario B. Cela revient, sous cette hypothèse, à faire travailler Justine un an de plus (de toute façon, elle n'a pas le choix) pour du beurre.

### III- Le calcul sur les n meilleures années

Suprême raffinement, on peut imaginer que le salaire de référence ne soit plus calculer sur les 6 derniers mois mais sur les 10, voire les 25 meilleures années (comme c'est le cas dans le régime général).

Pour ce scénario, nous changeons de cas-type.

Cas type n°2 : Juliette

Cas d'une collègue PE recrutée 1992, à l'âge de 24 ans, avec 2 enfants (nés lorsqu'elle était fonctionnaire avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004). Cette collègue fait valider ses droits à pension à 60 ans en 2028 après 36 années de service à temps plein.

Deux hypothèses sont envisagées :

- Hypothèse A : elle termine sa carrière au 11<sup>e</sup> échelon de la classe normale
- Hypothèse B : elle termine sa carrière en ayant été promue au dernier échelon de la hors classe, promue depuis un an.

Le salaire de référence est établi comme la moyenne indiciaire pondérée par les durées moyennes de passages d'échelons sur les 10 ou 25 meilleures (dernières) années<sup>3</sup>.

Avant réforme de 2003

$$P(A) = 3031,5 \times (36 + 2) \times 2/100 \times 0,897 = 2066 \text{ € net}$$

$$P(B) = 3607,5 \times (36 + 2) \times 2/100 \times 0,897 = 2459 \text{ € net.}$$

<sup>3</sup> Ce qui revient à considérer que les traitements « portés au compte » sont réactualisés comme l'évolution des prix (comme c'est le cas dans le régime général depuis la loi Fillon) et non suivant l'évolution du point fonction publique ce qui conduirait à une pension encore plus dégradée.

Taux de remplacement = 81,5 %

Après réforme de 2003

Elle totalise une durée d'assurance tous régimes de 144 trimestres. Il lui manque 20 trimestres pour remplir la condition de durée d'assurance. Elle se verra donc appliquer une décote max. de 25 %.

$$P(A) = 3031,5 \times 38 \times (2/100 \times 150/166) \times 0,75 \times 0,897 = 1400 \text{ € net.}$$

$$P(B) = 3607,5 \times 38 \times (2/100 \times 150/166) \times 0,75 \times 0,897 = 1667 \text{ € net.}$$

Taux de remplacement = 55,5 %

Là encore la réforme Fillon fait baisser sa pension de 32 % et le taux de remplacement de 26 points!

#### **IV-1 Scénario D1 : Passage aux 10 meilleures années**

$P(A) = 1400 \text{ € net.}$  La collègue est nécessairement au 11<sup>e</sup> échelon depuis 10 ans. Ce qui ne change rien.

Taux de remplacement = 55,5 %

$$P(B) = 3257 \times 38 \times (2/100 \times 150/166) \times 0,75 \times 0,897 = 1505 \text{ €}$$

[indice moyen pondéré sur les 10 dernières années = 707].

Taux de remplacement = 50 %.

Sous cette dernière hypothèse le niveau de pension a baissé de – 39 % depuis 2003 (de – 10 % / retraite « Fillon »).

#### **IV-2 Scénario D2 : Passage au 25 meilleures années**

$$P(A) = 2760 \times 38 \times (2/100 \times 150/166) \times 0,75 \times 0,897 = 1275 \text{ € net.}$$

[indice moyen pondéré sur les 25 dernières années = 599].

Taux de remplacement = 50,5 %.

$$P(B) = 2847 \times 38 \times (2/100 \times 150/166) \times 0,75 \times 0,897 = 1315 \text{ €}$$

[indice moyen pondéré sur les 25 meilleures années = 618].

Taux de remplacement = 43,5 %.

Sous la première hypothèse (fin de carrière relativement plate) le niveau de pension baisse de – 38,5 % / 2003 (de – 9 % / retraite « Fillon »).

Sous la dernière hypothèse (fin de carrière plus dynamique avec avancements dans la hors classe), la collègue terminant au dernier échelon de son grade voit sa pension diminuer de 46,5 % ! (de – 21 % / retraite « Fillon »).

## V- Synthèse des principaux résultats

### V1- Le cas « Justine »

	Avant 2003		Retraite « Fillon »		Scénario A : allongement de la durée d'assurance		Scénario B : report des bornes d'âge		Scénario C : allongement de la durée d'assurance et report des bornes d'âge	
<b>Hypothèse A : 11<sup>e</sup> PE</b>	1985 €	78 %	1435 €	57 %	1369 €	54 %	1566 €	62 %	1378 €	54,5 %
<b>Hypothèse B : 5<sup>e</sup> HC PE</b>	2097 €		1516 €		1446 €		1654 €		1456 €	

Il est manifeste que la réforme de 2003 aura, à l'horizon 2020, des effets désastreux sur le montant des pensions dans la fonction publique. A comportement de départ inchangé, le niveau de pension baisse d'environ 30 % (dont les 2/3 sont imputable à la décote, le 1/3 restant à la baisse du taux d'annuité).

A terme, la réforme Fillon ne permettra pas le maintien du niveau de vie au moment du passage à la retraite. Le taux de remplacement pouvant descendre après une carrière de 37,5 ans (supérieure à la durée de carrière moyenne observée = 34 ans env.) à 57 %. Elle pénalise davantage les femmes qui ont des périodes d'interruption ou de réduction d'activité.

### V-II Le cas « Juliette »

	Avant 2003		Retraite « Fillon »		Scénario E1 : calcul sur les 10 meilleures années		Scénario E2 : calcul sur les 25 meilleures années	
<b>Hypothèse A : 11<sup>e</sup> PE</b>	2066 €	81,5 %	1400 €	55,5 %	1400 €	55,5 %	1275 €	50,5 %
<b>Hypothèse B : 7<sup>e</sup> HC PE</b>	2459 €		1667 €		1505 €	50 %	1315 €	43,5 %

Le passage des 6 derniers mois aux 25 meilleures conduit à des taux de remplacement proches de 50 %. C'est vrai y compris sur les 10 meilleures années dans le cas où la fin de carrière est dynamique. Mais là encore, la réforme Fillon pèse entre la moitié et les 2/3 dans cette dégradation.

Les variantes et les différents scénarios « catastrophes » envisagés laissent entrevoir que la catastrophe a déjà eu lieu et elle s'appelle Fillon. La suite, qu'il ne faut cependant pas négliger, apparaît dans bien des cas comme une « réplique sismique ».

Pour tous les collègues qui devront prendre leur retraite dans une décennie et plus (70 % de la profession), il est donc important de revenir sur les effets de la réforme Fillon. Réduire ses effets sur la baisse du niveau des pensions supposerait des changements de comportement de départ complètement irréaliste dans l'esprit des collègues.

D'où l'intérêt de revenir dans les débats sur :

- L'amélioration des traitements en fin de carrière (à l'image de ce qui a été négocié en 2007 pour les autres régimes spéciaux de retraite) ;
- Le lien entre la pension et la valeur du point FP (au-delà du problème de péréquation) ;
- L'aménagement des fins de carrière (prise en compte de la pénibilité, CPA...)

- La prise en compte au titre de la durée d'assurance « tous régimes » de périodes « assimilées » (ce qui n'existe pas dans la fonction publique à la différence du régime général) comme les années d'étude, de formation et de recherche d'emploi... ;
- La nécessité de rétablir les bonifications pour enfants ;
- Etc.

A défaut de quoi, sur le tard, Justine et Juliette finiront dans un couvent ... avec comme seule ressource le maigre sou qu'elles auront pu épargner.