



Précisions sur le mode de calcul des simulations carrières IT et chercheurs CNRS

- **La règle de calcul est celle du rapport Delevoye de juillet dernier** : le taux de cotisation se fait sur le salaire indiciaire et les primes, à un taux de 25,31%, la valeur d'achat du point est de 10€, chaque point rapporte 0,55€ de pension annuelle. E. Macron a depuis fait machine arrière et annoncé que la valeur du point n'est pas déterminée. Pour autant nous pensons que les valeurs données en juillet 2019 sont fiables au sens où le scénario final sera proche de celui imaginé en juillet si la réforme passe.
- Dans tous les cas, **la valeur du point sera amenée à fluctuer chaque année**, et les pensions pourraient donc être inférieures à celles présentées ici. C'est bien là le problème : on sait combien on va cotiser, mais pas ce que l'on touchera au final. Le gouvernement fait pour l'instant des déclarations contradictoires sur la façon dont évoluera le point.
- Nous avons pris ici **des carrières que nous pensons être représentatives**. Chacun peut refaire une simulation avec sa propre carrière. D'une manière générale, la retraite par point prenant en compte l'ensemble de la carrière et non pas seulement les 6 derniers mois, plus une carrière est progressive, plus le système par point est pénalisant.
- La réforme Macron intégrerait les primes dans le calcul de la pension. Par souci de simplicité, nous avons pris **une prime IFSE correspondant au groupe 2 du CNRS à chaque fois, et un CIA de 500€ par an**. Les simulations faites avec un groupe de fonction correspondant au grade de l'agent ne changent les pensions finales que de 10 ou 20€. De même pour un CIA de, par exemple, 800€.
- **Les simulations sont faites pour des carrières complètes**, c'est-à-dire pour 43 ans de cotisation (réforme Touraine pour les générations 1973 et supérieures), ce qui ouvre droit à une pension à 75% du salaire des 6 derniers mois. **La majorité des collègues ne partent pas avec un tel taux de remplacement aujourd'hui**, car ils n'ont pas toutes leurs annuités du fait de carrières tardives, de périodes de chômage, de congés parentaux, de temps partiels etc. Le taux de remplacement moyen était ainsi de 68% en 2017 (proche de la moyenne en France). Il ne va a priori faire que baisser avec l'entrée en vigueur de la réforme Touraine pour les futures générations de retraités. Mais **cela ne change rien à la comparaison entre le système actuel et la réforme Macron**, puisque pour des carrières incomplètes le nombre de points serait réduit en proportion.
- Aujourd'hui les salariés partant sans la totalité de leurs annuités (41 ans et 3 mois aujourd'hui, 43 ans à partir de la génération 1973) ont une double peine : à la fois leur pension est réduite en proportion, mais ils ont aussi une décote de -1,25% par trimestre manquant. **On ne sait pas si E. Macron va maintenir une telle décote sur la durée de cotisation (déclaration de fin août) ou changer pour un âge-pivot (rapport Delevoye)**. Comparer les deux options est difficile car cela dépend des trajectoires individuelles (âge d'entrée dans la vie active, âge de départ en retraite, « trous » éventuels dans la carrière). Le calcul par âge pivot est moins pénalisant pour les salariés ayant commencé à cotiser tardivement, celui par durée de cotisation pénalise moins les salariés ayant commencé à travailler tôt. Mais dans tous les cas, la chute de base, présentée dans ces tableaux, est tellement importante que **tout le monde est perdant quel que soit le mode de calcul**.
- **Tous les résultats sont présentés en montant brut**. Le montant net dépend de la CSG et des autres prélèvements (CRDS...) : il faut multiplier par 0,926 pour un retraité seul ayant une pension annuelle de plus de 22 580€ ou pour un couple ayant une pension annuelle de plus de 34 636€.
- **Le rapport Delevoye propose d'instaurer un bonus de points de 5% par enfant**, à répartir éventuellement entre les deux conjoints. Aujourd'hui il y a deux trimestres en plus pour chaque enfant né après 2004 (4 pour ceux nés avant) et un bonus de 10% pour les deux conjoints à partir de 3 enfants. Là aussi, cette mesure est très loin de compenser la chute de pension et même contribue à la diminuer pour 3 enfants et plus.

Document de travail