



A Tous PNC

Toutes Cies

www.unac.asso.fr
Tel : 01 48 64 49 29

navigants@unac.asso.fr
Fax: 01 48 64 49 33

mai 2008

PROJET DE RÉFORME DE LA CRPN

Le conseil d'administration de la CRPN a voté un projet de réforme. Le projet a été adopté à une courte majorité avec 12 voix POUR, 8 voix contre et 4 abstentions.

Vos représentants UNAC ont voté CONTRE cette proposition, comme l'a fait également le représentant PNC de la CGT.

Les apologistes de cette réforme se trouvent dans les rangs des pilotes d'Air France et de l'employeur Air France.

La proposition de réforme prévoit qu'après le passage au Conseil d'État, le texte soit publié au journal officiel dans le courant de l'été pour une application au 1^{er} janvier 2009.

La retraite complémentaire des navigants est régie par le Code de l'aviation civile, partie Réglementaire, décrets en Conseil d'État (R 426-1 à R 426-27). C'est une Loi qui a créé la CRPN et cette Caisse de retraite est soumise à la tutelle de trois Ministères (Finances, Affaires sociales, Transports).

S’il est un sujet qui depuis toujours constitue, avec celui des conventions collectives, la colonne vertébrale du métier PNC, c’est bien celui de notre régime spécifique de retraite complémentaire, la **CRPN**. C’est un sujet auquel, à tort, nombre de PNC ne s’intéressent qu’au moment de leur départ. Pourtant, aussi bien parce que nos revenus sont amputés tous les mois des cotisations prélevées sur nos salaires que parce que la **CRPN** offre, à tout moment de la carrière, des prestations de prévoyance (en cas d’inaptitude, ou de décès), **la retraite concerne tout le monde, que l’on soit jeune ou ancien.**

Depuis 2003, une réforme de notre régime complémentaire de retraite est à l’étude au sein du conseil d’administration de la **CRPN** qui est composé, à parts égales, d’employeurs et de représentants des navigants. L’**UNAC** occupe 2 des 3 sièges attribués aux PNC. Vos représentants vous ont régulièrement tenus informés des différentes étapes de ces discussions qui furent longues et difficiles.

Une proposition de réforme a finalement été votée par ce conseil d’administration et a été adoptée par une très courte majorité. Sur les 24 membres, 12 ont voté POUR, 8 ont voté CONTRE, et 4 se sont abstenus.

Il s’agit d’une véritable fracture dans le monde des navigants : Air France et ses pilotes veulent faire cette réforme sur le dos de tous les autres navigants, les PNC de toutes les compagnies et les pilotes non Air France.

Pourtant, sur 30 000 cotisants, les pilotes d’Air France ne représentent qu’une petite poignée de 4 000 personnes ! Pour mémoire, rappelons qu’alors que les PNC constituent un groupe de 20 000 cotisants, ils n’ont droit qu’à 3 représentants au conseil d’administration de la CRPN, sur 24 membres. Ceci explique sans doute qu’un tel projet de réforme puisse être adopté par ce Conseil... en dépit de notre opposition !

De façon générale, en matière de retraite, les réformes signifient « *allongement des durées de carrière* », « *augmentation des cotisations* », et souvent « *diminution des droits* ». C’est vrai pour quasiment tous les régimes de retraite, donc pour tous les salariés (y compris récemment dans la fonction publique), et malheureusement la **CRPN** n’échappe pas à la loi du genre.

Une réforme de caisse de retraite est donc bien souvent **douloureuse** !

Mais justement parce qu’elle est douloureuse pour les salariés, la réforme doit être JUSTIFIÉE, JUSTE et RAISONNABLE !

C’est la position que nous avons tenue tout au long des discussions sur la réforme de notre régime. Nous avons insisté sur la nécessité de mettre en place **des mesures équitables entre tous les cotisants, quels que soient leurs métiers, leurs activités et l’entreprise qui les emploie.**

RAPPEL :

Le conseil d’administration de la CRPN est constitué de **24 membres** :

12 représentants des affiliés

3 PNC : 2 UNAC, 1 UGICT
3 Pilotes : 3 SNPL
1 Pilote essai reception : 1 SNPAC
1 Pilote travail aérien : 1 SNPAC
1 OMN : 1 SNOMAC
3 Retraités : 3 ARPAC

12 représentants des employeurs

5 Air France
1 DGAC (Ministère des transports)
1 CEV (Ministère de la défense)
2 FNAM
2 SCARA
1 GIFAS

UNE RÉFORME ÉTAIT-ELLE NÉCESSAIRE ?

On connaît la situation « actuelle » et la situation « passée » de notre caisse de retraite ; de ce point de vue, elle s'est très bien comportée malgré les à-coups des différentes crises qui ont secoué parfois violemment le transport aérien.

Mais ce qui importe aujourd'hui, ce sont les perspectives à moyen et long terme d'une caisse de retraite qui a un handicap structurel majeur, elle est assise sur un seul secteur industriel : le transport aérien.

Cette particularité est parfois un atout, c'est en tout cas **une spécificité que nous revendiquons**, mais il faut aussi reconnaître que c'est une de ses faiblesses lorsqu'on s'interroge sur les équilibres futurs, donc sur l'avenir de nos futures pensions de retraite.

Certaines projections indiquent que la **CRPN** serait en mesure de payer les pensions jusqu'en 2035/2040, mais d'autres projections, avec d'autres hypothèses de croissance des effectifs cotisants, laissent à penser que, dans une quinzaine d'années, la **CRPN** ne pourrait plus payer les pensions.

Il faut souligner la très grande sensibilité de ces projections au **taux de croissance des effectifs donc au nombre d'embauches de navigants**.

Tout est une question de proportion entre les cotisants et les retraités ; et le principal problème auquel la **CRPN** est confrontée (comme les autres caisses de retraite), c'est *la conjonction entre l'augmentation de l'espérance de vie des navigants* (ce dont nous nous félicitons) *et les gains de productivité qui se font dans les compagnies aériennes au détriment des compositions d'équipage, donc de l'emploi*.

Selon que les embauches évoluent de 1 % à la baisse ou de 1 % à la hausse par rapport aux hypothèses, l'avenir est RADIEUX ou CATASTROPHIQUE.

C'est un point important, **notre Caisse de retraite étant une caisse de retraite par répartition, notre future pension dépend étroitement des embauches d'aujourd'hui et de demain**, ainsi que du niveau de cotisation.

D'où notre opposition à certains syndicats qui, à Air France, ont refusé d'améliorer les compositions d'équipage sur le 777-300. La croissance ne se décrète pas, pas plus que la création d'emplois, mais, **lorsqu'une compagnie se propose de créer plusieurs centaines d'emplois PNC, nous considérons qu'il est suicidaire de ne pas sauter sur l'occasion de corriger un problème structurel à la CRPN**. Aujourd'hui, lorsque la Caisse verse 10 euros aux retraités, elle ne reçoit que 7 euros de la part des actifs cotisants. Depuis 10 ans, le solde est déficitaire et ce sont les réserves qui équilibrent les comptes. **Nier le problème aujourd'hui, refuser de trouver des solutions sur le long terme, c'est jouer à la patate chaude avec les plus jeunes en espérant qu'ils voudront bien payer nos dettes !**

Lorsque les embauches ne sont pas suffisantes, l'autre moyen d'augmenter le nombre de cotisants et donc les ressources, c'est **l'allongement de la durée de carrière** avant de pouvoir bénéficier d'une retraite. Mais les ressources peuvent (doivent !) être aussi augmentées par une augmentation du taux d'appel des cotisations. Ce sont ces deux moyens qui permettent d'améliorer les perspectives à long terme de la Caisse de retraite.

Quelle devrait être l'étendue de cette réforme ?

Cette question a été au centre des discussions depuis 5 ans et a constitué, depuis l'origine, un point de désaccord entre les représentants des PNC et les représentants des pilotes d'Air France associés sur ce point avec les représentants d'Air France. Si l'on comprend qu'il puisse être nécessaire de reculer l'âge à partir duquel un PN peut bénéficier d'une pension à

taux plein — aujourd'hui l'espérance de vie à 50 ans est d'environ 30 ans pour les hommes et 35 ans pour les femmes, ce qui fait que la durée de perception d'une pension est nettement supérieure à la durée de versement des cotisations — fallait-il pour autant, comme le voulaient les pilotes, reculer l'âge de la retraite de 10 ans pour le porter à 60 ans ?

RAPPEL :

Pour améliorer l'équilibre financier d'un régime de retraite : 2 moyens

Améliorer les ressources :

- Augmentation des cotisations.
- Allongement des durées de carrière.
- Création d'emplois.
- Augmentation des salaires.

Diminuer les dépenses :

- Diminution des pensions.

... et/ou une combinaison de plusieurs mesures, sachant que la diminution des pensions n'est même pas envisageable.

Au cours des discussions, la position des pilotes d'Air France a évolué et ils ont fini par convenir que du fait de la limite d'activité PNC à 55 ans il était impossible de porter l'âge de la retraite à 60 ans (sans cette limite d'âge, en auraient-ils convenu ?). Depuis l'origine, la position des représentants **UNAC** a été constante : s'il était démontré qu'une augmentation de la durée de cotisation était indispensable, celle-ci devrait être **limitée et progressive sur 10 ans** et devrait s'accompagner d'une augmentation du taux d'appel des cotisations.

L'ensemble des parties prenantes, y compris l'expert désigné par les Pouvoirs Publics, Monsieur Dominique Jean CHERTIER, a fini par accepter que le recul ne dépasse pas 5 ans, de façon progressive sur 10 ans, **en conservant la possibilité de départ à 50 ans** pour ceux qui ont commencé tôt.

De ce fait, **sur la partie conditions d'ouverture des droits**, nous considérons que le durcissement proposé par le projet de réforme pourrait être **acceptable dans son ampleur et dans sa progressivité** sur la période 2009-2018 **à condition que cette mesure ne soit pas dénaturée par les autres chapitres et en particulier que ce recul ne se fasse pas au bénéfice exclusif des pilotes d'Air France.**

RAPPEL :

La CRPN gère les retraites pour 30 000 PN cotisants :

Environ 20 000 PNC actifs.

Environ 7 500 pilotes et autres navigants techniques actifs.

Environ 1 000 pilotes du travail aérien.

Environ 200 pilotes essais réception.

et 15 000 PN retraités.

Pour information, une embauche de 200 PNC représente une croissance des effectifs PNC cotisants de 1 %.

Une clause de rendez-vous

La **CRPN** a connu des réformes environ tous les 10 ans (1984, 1995, 2008). Cela montre bien que les équilibres qui permettent de construire un système de retraite sont instables et fragiles. *Instable*, car l'espérance de vie augmente et c'est tant mieux, et *fragile*, car notre régime de retraite subit les à-coups des cycles du transport aérien (disparition de compagnies, plans sociaux, etc.).

Cela nous force à régulièrement trouver la bonne adéquation entre les ressources de la **CRPN** et les règles de liquidation des droits des PN.

Laisser dériver les déficits ne fait qu'accroître l'insécurité des jeunes générations de PN au regard de la survie du régime de retraite et diminue leur « adhésion » à un système de retraite complémentaire spécifique PN.

Mais tenter de corriger les déficits en cherchant à faire « LA grande réforme définitive » qui garantirait à tout jamais la pérennité de la **CRPN** est, selon nous, **une pure illusion**. Nous préférons nous trouver dans 10 ans dans une situation où il faudra constater que les efforts doivent être poursuivis, voire amplifiés, plutôt que dans une situation où l'on constaterait que les efforts consentis précédemment étaient injustifiés.

Mais la clause de rendez-vous de 2018, du projet de réforme, ne nous convient pas. En effet, elle est conçue comme la clause de rendez-vous de la Loi FILLON sur les retraites du régime général, c'est-à-dire qu'elle indique à l'avance comment se feront les futures évolutions, la négociation prévue en 2017 ne pouvant qu'éventuellement retarder lesdites évolutions. On voit aujourd'hui ce que donne une telle clause de rendez-vous pour le régime général : l'allongement de la durée de carrière à 41 ans pour la retraite sécurité sociale, prévu en 2003, conditionné à un soi-disant « rendez-vous » avec les partenaires sociaux, est considéré aujourd'hui par les Pouvoirs Publics comme ayant été déjà entérinée par ces derniers...

Les représentants UNAC à la CRPN sont donc opposés à la formulation de la clause de rendez-vous adoptée par le Conseil d'administration de la CRPN.

Nouveau calcul de la pension

Aujourd'hui, la pension est calculée à partir du salaire moyen des 25 meilleures années. Pour les carrières qui vont au-delà de 25 ans, les annuités qui dépassent 25 ne sont prises en compte que partiellement à travers une formule qui tient compte de l'âge, de la durée de carrière et du salaire.

Pour le calcul de la pension, selon que le salaire moyen de carrière dépasse ou pas un certain niveau, **le taux de pension** (donc la partie du salaire transformé en pension) est différent.

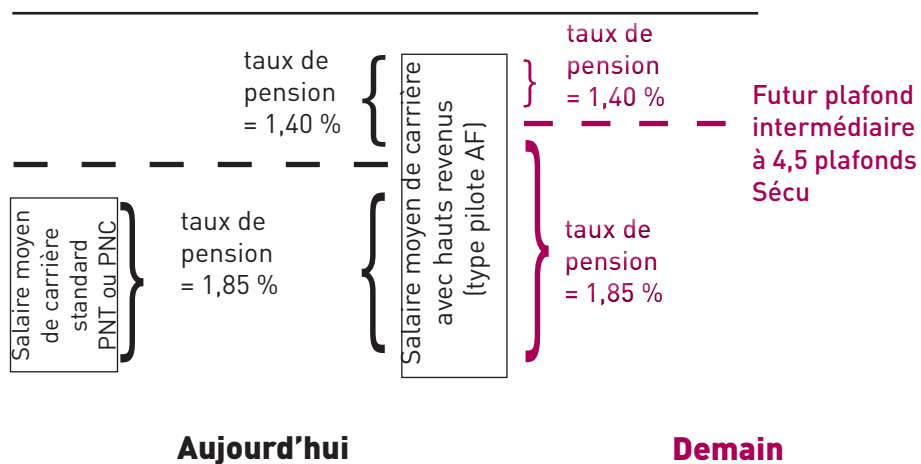
On voit sur ce graphique que, lorsque le salaire moyen de carrière dépasse 116 000 euros, la tranche de salaire qui dépasse ce seuil génère moins de pension que la partie de salaire inférieure à ce plafond.

Demain, le projet de réforme va modifier le plafond intermédiaire pour le porter à 4,5 fois le plafond de la sécurité sociale. Le taux de pension de 1,85 % va donc s'appliquer à une plus grande partie du salaire moyen de carrière, ce qui va bénéficier aux navigants qui ont un salaire moyen de carrière supérieur à 4,5 plafonds sécu, soit en valeur 2008, près de 150 000 euros annuels.

Une autre modification est prévue, elle touche cette fois à la formule de calcul des pensions. Cette « bidouille » mathématique a pour effet, comme c'est bizarre, d'améliorer les pensions... des pilotes d'Air France, mais ça vous l'aviez déjà deviné.

Plafond CRPN (8 fois le plafond sécurité sociale)
Environ 266 000 euros annuels

Plafond intermédiaire (3,5 fois le plafond sécurité sociale)
Environ 116 500 euros annuels



RAPPEL :

On appelle Plafond de la Sécurité Social, la limite du salaire retenue pour le calcul des cotisations sociales. Ce Plafond Sécu sert de référence en général dans les régimes sociaux pour déterminer des niveaux de cotisation ou des niveaux de prestation. Ce plafond est réévalué tous les ans au 1er janvier en fonction de l'évolution des salaires, conformément aux règles prévues par le code de la sécurité sociale.

Pour l'année 2008, la valeur mensuelle de ce plafond est de 2 773 € et la valeur annuelle est de 33 276 €

Ce mécanisme de double taux de pension, existe depuis la création de la **CRPN**, et constitue un point de controverse, si ce n'est de conflit, depuis le début des discussions sur la réforme. Les pilotes d'Air France veulent faire disparaître le plafond intermédiaire **pour que le taux de pension soit unique sur la totalité du salaire**.

Vos représentants **UNAC** défendent un point de vue différent : selon nous, **une réforme mise en place pour améliorer les perspectives futures de la CRPN, devrait avoir pour but de garantir la pension des plus jeunes navigants et pas d'améliorer la pension de retraite des navigants déjà les mieux lotis**.

L'expert désigné par le Gouvernement, Monsieur D.J. Chertier, préconisait au nom d'une soi-disant équité de déplacer ce plafond intermédiaire progressivement jusqu'à un nouveau plafond à déterminer.

Nous nous sommes opposés depuis le début à une modification de ce mécanisme en expliquant que le principe d'un double taux de pension inversement proportionnel au salaire fait partie des « fondamentaux » de la **CRPN** ; qu'un déplafonnement de la première tranche représente un coût financier important pour le régime qui ne correspond pas à l'exercice demandé par les Pouvoirs Publics ; que nous n'étions pas opposés à l'amélioration du taux de pension des pilotes d'Air France, mais que nous ne voulions pas être conduits à travailler plus longtemps ou à payer plus cher en cotisations pour financer cette mesure. Dans le cas contraire, cela consisterait au bout du compte à faire travailler tout le monde plus longtemps pour améliorer les pensions des plus riches !

Le conseil d'administration de la **CRPN** en a décidé autrement puisqu'il a voté un déplacement du plafond de la première tranche de salaire, conformément au rapport CHERTIER, de 3,5 fois le plafond Sécu à 4,5 fois ce plafond progressivement en dix ans.

Et comme si cela ne suffisait pas, **la formule de calcul des pensions a également été modifiée pour majorer les pensions des navigants dont le salaire moyen de carrière dépasse 3,5 fois le plafond sécurité sociale**. Cette modification n'avait même pas été imaginée par l'expert désigné (monsieur D.J. CHERTIER), mais dans son empressement à satisfaire les pilotes d'Air France, le conseil d'administration de la **CRPN** n'a pas hésité et cette modification a été adoptée !

Ces deux mesures augmentent de façon importante les fortes pensions. Elles rendent la réforme illisible, incompréhensible et injuste. Ces deux mesures ne renforcent pas la pérennité de la CRPN et s'éloignent de l'objectif affiché par l'expert (D.J. CHERTIER), à savoir « une réforme socialement acceptable ».

En effet, avec ce dispositif, l'ensemble des affiliés est amené à cotiser plus, une partie des affiliés à travailler plus longtemps et dans le même temps, seule une partie des personnels navigants, en l'occurrence les pilotes d'Air France, voient leur niveau de pension augmenter.

LA MAJORATION

La majoration de pension, versée aujourd'hui à tous les PN qui liquident leur pension entre 50 et 60 ans, est considérée par les Pouvoirs Publics comme **une incitation à partir tôt** ce qui la rend éminemment suspecte aux yeux du Gouvernement qui n'a de cesse de chercher à faire travailler les salariés le plus longtemps possible.

On peut dire que cette « majoration » était dans le collimateur de toutes les parties intervenantes, Pouvoirs Publics comme pilotes.

Au bout du compte, malgré ces oppositions dogmatiques, la majoration est maintenue, mais à partir de 55 ans seulement. Elle est également supprimée pour toutes les nouvelles liquidations à temps alterné à partir de la mise en œuvre de la réforme (annoncée pour janvier 09).

Cela signifie que tous les PN qui ne seront pas « déjà entrés dans le système » d'une pension en temps alterné (plus de 50 ans, couple 75) au moment de l'application de la réforme, ne pourront plus bénéficier de la majoration en temps alterné. Autrement dit, plus clairement, si vous êtes déjà en temps alterné retraite au moment de l'application de la future réforme, vous gardez le bénéfice de la majoration, même si vous changez de pourcentage de temps alterné.

Ce projet de réforme de la majoration ne correspond pas à ce que nous souhaitons. Néanmoins, nous sommes satisfaits de constater que, contrairement à ce qui avait été précédemment exposé, et contrairement à la volonté d'une partie des membres du conseil d'administration, cette majoration est maintenue à 55 ans.

RAPPEL :

Aujourd'hui, les navigants qui liquident leur pension bénéficient d'une « majoration » temporaire pendant la période comprise entre l'entrée en jouissance de leur pension et l'âge de 60 ans. Cette majoration a été prévue pour faire un « raccordement » avec la pension de retraite du régime général (retraite sécurité sociale) à 60 ans. Le montant de cette prestation temporaire dépend de la durée de carrière et de la situation de chacun au regard de l'assurance maladie.

LES GRANDES LIGNES DE LA PROPOSITION DE RÉFORME

Voir [le texte](#) adopté par le conseil d'administration.

CE PROJET PRÉVOIT DE NOUVELLES CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS

De 2009 à 2018, les conditions d'âge et d'annuités sont modifiées progressivement à raison de 6 mois par an. Pour bénéficier d'une pension sans minoration, il faudra satisfaire les deux conditions suivantes :

- a) un couple « âge+annuité »
- ET
- b) un âge minimum OU un nombre minimum d'annuités.

- Le **couple** va évoluer progressivement de 75 aujourd'hui à 80 en 2018, à raison d'une augmentation de 0,5 par an.
- L'**âge minimum** va évoluer progressivement de 50 ans aujourd'hui à 55 ans en 2018, à raison d'une augmentation de 6 mois par an.
- Le **nombre minimum d'annuités** va évoluer progressivement de 25 aujourd'hui à 30 en 2018, à raison d'une augmentation de 6 mois par an.

La condition **b)** prévoit qu'un PN doit avoir soit un âge minimum (de 50 à 55 ans), soit un nombre minimum d'annuités (de 25 à 30).

Pour pouvoir bénéficier d'une **pension à taux plein** :

2009	Âge minimum	Annuités minimums	Couple
	50,5	25,5	75,5

Donc, en 2009, il faudra avoir :

50,5 ans et 25 annuités
OU
50 ans et 25,5 annuités

2010	Âge minimum	Annuités minimums	Couple
	51	26	76

Donc, en 2010 il faudra avoir :

51 ans et 25 annuités
OU
50 ans et 26 annuités

2011	Âge minimum	Annuités minimums	Couple
	51,5	26,5	76,5

Donc, en 2011 il faudra avoir :

51,5 ans et 25 annuités
OU
50 ans et 26,5 annuités

2012	Âge minimum	Annuités minimums	Couple
	52	27	77

Donc, en 2012 il faudra avoir :

52 ans et 25 annuités
OU
50 ans et 27 annuités

2013	Âge minimum	Annuités minimums	Couple
	52,5	27,5	77,5

Donc, en 2013 il faudra avoir :

52,5 ans et 25 annuités
OU
50 ans et 27,5 annuités

2014	Âge minimum	Annuités minimums	Couple
	53	28	78

Donc, en 2014 il faudra avoir :

53 ans et 25 annuités
OU
50 ans et 28 annuités

2015	Âge minimum	Annuités minimums	Couple
	53,5	28,5	78,5

Donc, en 2015 il faudra avoir :

53,5 ans et 25 annuités
OU
50 ans et 28,5 annuités

2016	Âge minimum	Annuités minimums	Couple
	54	29	79

Donc, en 2016 il faudra avoir :

54 ans et 25 annuités
OU
50 ans et 29 annuités

2017	Âge minimum	Annuités minimums	Couple
	54,5	29,5	79,5

Donc, en 2017 il faudra avoir :

54,5 ans et 25 annuités
OU
50 ans et 29,5 annuités

2018	Âge minimum	Annuités minimums	Couple
	55	30	80

Donc, en 2018 il faudra avoir :

55 ans et 25 annuités
OU
50 ans et 30 annuités

Au terme de cette période de 10 ans, les conditions de liquidation d'une pension à taux plein sont :

- a) couple âge + annuités = 80
ET
b) âge de 55 ans OU 30 annuités

Attention : les deux conditions a) et b) doivent être cumulées. Ainsi en 2018, un PN de 54 ans et 26 annuités, respecterait la condition a) de couple ($54+26 = 80$) mais pas la condition b) d'âge minimum ou d'annuités minimums et ne pourrait donc pas bénéficier d'une pension à taux plein. De la même façon, en 2012, un PN de 51 ans et 26 annuités, aurait bien le couple 77 requis, mais comme il n'aurait ni les 27 annuités, ni 52 ans, il ne bénéficierait pas d'une pension à taux plein.

CE PROJET PRÉVOIT LA CRÉATION D'UNE DÉCOTE

Une décote (minoration) est appliquée lorsque les conditions de liquidation d'une pension à taux plein ne sont pas réunies.

Avant 55 ans, cette décote est de 5 % de la pension par annuité manquante sur l'âge minimum ou sur les annuités minimums. On retient, pour calculer la décote, le plus grand écart entre l'âge minimum et l'âge du PN ou le nombre minimum d'annuités et le nombre d'annuités du PN.

Au-delà de 55 ans, elle est de 5 % de la pension par année manquante sur le couple.

Exemple 1 :

Un PN de 54 ans et de 28 annuités, en 2018.

Son couple « âge + annuités » est de 82, la première condition est remplie.

En revanche, il manque une année d'âge par rapport à l'âge minimum de 55 ans et il manque 2 années d'annuités par rapport au minimum de 30 annuités. Si ce PN veut liquider ses droits en 2018, la décote sera calculée sur le plus grand écart entre son âge et 55 ans ou son nombre d'annuités et 30. Dans cet exemple, la décote sera de $5\% \times (30-28) = 10\%$.

Un an plus tard, en 2019, ce PN aura 55 ans et il pourra donc liquider sa pension sans décote.

Exemple 2 :

Un PN de 50 ans et 26 annuités en 2012.

En 2012, le couple à respecter est de 77. Ce PN a un couple de 76, il ne peut donc liquider ses droits à taux plein. Sa décote sera calculée sur le plus grand écart entre son âge et l'âge minimum ou son nombre d'annuités et le nombre d'annuités minimum. Sa décote sera donc de $5\% \times (52-50) = 10\%$.

Un an plus tard, en 2013, ce PN aura 27 annuités, il pourra donc liquider ses droits à taux plein.

CE PROJET PRÉVOIT DE NOUVELLES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE LA MAJORATION

Le droit à majoration est supprimé avant 55 ans et la majoration est supprimée lorsque la pension est liquidée et versée dans le cadre du temps alterné.

CE PROJET PRÉVOIT UNE MODIFICATION DU CALCUL DE LA PENSION

- La formule de calcul du salaire moyen de carrière est modifiée, ce dernier sera calculé sur la totalité de la carrière, et non plus sur les 25 meilleures années.
- La formule servant à valoriser les annuités au-delà de 25 est modifiée. Cette formule ne tient plus compte de l'âge du PN et améliore la pension des navigants ayant entre 25 et 35 annuités.
- Une surcote est créée pour majorer les pensions des navigants ayant plus de 35 annuités cotisées. Cette surcote est de 2 % de la pension par annuités au-delà de 35.
- Une pension minimale est garantie au navigant ayant effectué une carrière d'au moins 25 annuités cotisées. Cette pension minimale est de 2 % du plafond de la sécurité sociale par annuité cotisée. En valeur 2008, cela représente pension mensuelle minimale de 1 386 euros pour une carrière de 25 années cotisées.
- Aujourd'hui, le taux de pension dépend du salaire moyen de carrière du PN. Un taux de pension de 1,85 % est appliqué à la rémunération comprise entre 0 et 3,5 fois le plafond sécurité sociale (116 500 euros en valeur 2008), et un taux de 1,40 % est appliqué à la partie de la rémunération qui dépasse ce seuil. Avec le projet de réforme, ce seuil (3,5 fois le plafond sécurité sociale) est modifié pour être porté progressivement en 10 ans à 4,5 fois le plafond sécurité sociale (149 700 euros en valeur 2008).

CE PROJET PRÉVOIT DE MODIFIER LA NATURE ET LE TAUX D'APPEL DES COTISATIONS

Le taux d'appel des cotisations au fonds retraite est porté de 97,5 % aujourd'hui à 110 % en 2019.

Un fonds majoration est créé pour recueillir les cotisations servant au paiement de la majoration. La cotisation à ce fonds est de 0,88 % dans la limite d'un plafond sécurité sociale ; cependant que l'actuel fonds spécial, servant notamment au paiement de la majoration versée entre 50 et 60 ans, recueillant une cotisation de 3,40 %, est supprimé. Même si la répartition des cotisations entre les différents fonds est modifiée, au global le taux de cotisation total reste inchangé, seul le taux d'appel est augmenté.

CE PROJET PRÉVOIT UNE DEUXIÈME ÉTAPE DE RÉFORME APRÈS 2018

À compter de 2019, le bénéficiaire d'une pension à taux plein sera subordonné à l'une des trois conditions suivantes :

- Avoir atteint au moins 60 ans.
- Entre 50 et 55 ans (55 ans non compris), avoir validé 30 annuités.
- Entre 55 ans et 60 ans (60 ans non compris), avoir validé un nombre d'annuités qui évoluera de manière linéaire de 25 à 30 annuités. Cette évolution se fera en 5 ans et le taux d'appel des cotisations évoluera parallèlement de 1 % par an jusqu'à 115 % (sauf si un nouveau décret venait ajuster le calendrier de mise en œuvre de ces évolutions).