



IRCANTEC pour les contractuels de Mayotte

Une entrée en vigueur qui interroge !

Nombreux sont actuellement les collègues contractuels employés par la vice-rectorat qui s'interrogent sur les cotisations IRCANTEC, au vu de leur salaire de ce mois de mai !

L'IRCANTEC est le régime de retraite complémentaire par points des contractuels de droit public créé en 1970 et rendu applicable à Mayotte par le décret 2018-214 du 29 mars 2018. L'ordonnance du 27 mars 2002 (article 23-7) prévoyait que sa mise en place progressive soit soumise à un accord global « *entre les partenaires sociaux gestionnaires desdits régimes et les partenaires sociaux représentatifs au niveau du Département* » afin, notamment de prendre en compte « *les adaptations requises par la situation spécifique de Mayotte* ». Cet accord global, qui devait donc comprendre également le régime AGIRC ARRCO des salariés du secteur privé, n'a jamais eu lieu...

Qu'importe, le vice-rectorat de Mayotte a décidé d'agir ! Sans la moindre concertation avec les organisations syndicales, dans la précipitation et avec une rétroactivité au 1^{er} janvier 2019 que les collègues constatent avec effarement sur le montant de leur salaire de ce mois de mai. **Ce peu d'appétence du vice-rectorat pour le dialogue social ne nous surprend plus mais n'en finit pas de nous désoler.**

La CGT Éduc'action Mayotte ne remet pas en cause l'affiliation des contractuels à un régime de retraite complémentaire, d'autant plus que les droits acquis par les cotisations dans le cadre du régime général en vigueur à Mayotte sont faibles. Nous considérons cependant que le régime par points de l'IRCANTEC n'offre que peu de garantie concernant l'avenir, et ne permet pas, en l'état, de verser des pensions de niveau acceptable. **De plus, sa mise en place par le vice-rectorat pour les contractuels nous interroge sur certains points.**

En effet, les taux de cotisation nationaux sont appliqués, mais avec le plafond de la sécurité sociale de Mayotte (1814 euros bruts mensuels) qui est très inférieur à celui en vigueur en métropole et dans les autres DOM (3377 euros bruts mensuels). Il en découle forcément des montants de cotisations importants (et donc une perte nette et immédiate en pouvoir d'achat conséquente puisqu'une partie plus importante du salaire est soumise au taux de la tranche B), d'autant que le choix a été fait d'intégrer dans l'assiette des cotisations la majoration de vie chère de 40%, ce qui n'est pas la pratique dans les autres DOM.

Certes, une cotisation plus importante permet d'obtenir, in fine, davantage de points et donc des droits plus importants mais la perte immédiate en pouvoir d'achat est problématique.

Taux de cotisation réels (taux d'appel) par tranche en 2019			
Part salarié		Part employeur	
Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
2.80 %	4.20%	6.95%	12.55%
Total		Total	
7%		19.50%	

D'autant que le nombre de points acquis n'est pas fonction du taux réel mais calculé à l'aide d'un taux « théorique », inférieur à celui réellement cotisé. Ces taux étant susceptibles d'évoluer à l'avenir...

Taux « théorique » de cotisation servant de base de calcul pour l'acquisition des points			
Part salarié		Part employeur	
Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
2.24%	3.36%	5.56%	10.04%
Total		Total	
5.60%		15.60%	

Le nombre de points acquis permet de calculer le niveau de la pension qui peut être un versement unique, des versements trimestriels ou mensuels, selon des seuils déterminés.

Le sujet est donc complexe et demande une étude approfondie permettant d'établir un équilibre cohérent entre le niveau de cotisation immédiat et les droits acquis dans la durée, en tenant compte de certaines particularités de Mayotte.

La CGT Educ'action Mayotte demande une remise à plat des règles d'entrée en vigueur de l'IRCANTEC pour les contractuels du vice-rectorat et une véritable négociation permettant de tenir compte de la « situation spécifique de Mayotte », comme le prévoyait l'ordonnance de 2002.

Plus largement, la CGT revendique la titularisation des contractuels et de garantir la possibilité d'un départ à 60 ans, la décision étant à l'initiative de l'agent, avec un niveau de pension d'au moins 75 % du salaire d'activité des 6 derniers mois dans la Fonction publique, pour une carrière complète.