



En préambule :

- ▶ Nous assistons à une succession de campagnes, depuis plusieurs années, sur le thème de la **catastrophe annoncée** : il ne sera très bientôt plus possible de payer les retraites en raison de l'évolution démographique.
- ▶ A partir de ce postulat, **deux solutions** sont présentées comme absolument inéluctables et sans alternative :
 - 1- les salariés doivent travailler et cotiser beaucoup plus longtemps ;
 - 2- il faut intégrer progressivement un autre système de financement la capitalisation.

Ces deux orientations ont déjà, en partie, été mises en œuvre dans le secteur privé (mesures Balladur-Weil de 1993, réforme des régimes complémentaires en 1996, loi Fabius sur l'épargne salariale en 2000).

- ▶ Le MEDEF a officiellement rappelé ses objectifs :
 - reculer à 65 ans l'âge légal de départ, allonger à 45 années les annuités nécessaires à une retraite à taux plein ;
 - la réalisation de ces objectifs implique une étape préalable : le secteur public, qui avait fait de la résistance en 1995, doit être rapidement aligné sur les conditions imposées en 1993 et 1996 au salariés du privé.
- ▶ Le gouvernement a décidé de se consacrer, au cours du 1^{er} semestre 2003, à la réalisation de cet alignement.

Avec, comme première mesure, une remise en cause profonde du régime de retraite des fonctionnaires.

La question des retraites est une question objectivement complexe. Patronat et gouvernement profitent de cette complexité pour développer une véritable campagne de conditionnement de l'opinion, autour de plusieurs thèmes :

- ✍ Les salariés du secteur public, en particulier les fonctionnaires, auraient obtenu des conditions de retraites scandaleusement privilégiées ;
- ✍ C'est l'évolution démographique qui serait, à elle seule, la cause du « péril » ; les français vivent plus vieux, il doivent donc inéluctablement prendre leur retraite plus tard ;
- ✍ la croissance économique semblerait ne plus exister ; en tout cas, il n'est pas prévu que les salariés –actifs et retraités– en profitent ;
- ✍ La capitalisation, à terme, voilà la solution ! La répartition, dont le gouvernement prend soin de dire – pour l'instant –qu'il faut la préserver, devrait progressivement céder la place à des système par répartition.;
- ✍ L'équité ! Que de sacrifices demandés au nom de l'équité. Aux fonctionnaires aujourd'hui, aux salariés du privé demain, à nouveau aux agents publics après demain...

Patrons et gouvernants développent beaucoup d'efforts pour rendre le dossier confus, pour ne prendre en considération qu'une partie des données, pour déformer les réalités –les fonctionnaires en savent quelque chose !-...

Le dossier retraites de l'UGFF a pour but :

- ✍ D'apporter des compléments d'information, des correctifs à plusieurs idées reçues, de contester un certain nombre de mensonges largement répandus, d'éclaircir les enjeux qui nous sont réellement posés ;
- ✍ De rappeler, dans leurs grandes lignes, les caractéristiques du système français de retraite aujourd'hui, avec les conséquences des reculs imposés aux salariés du secteur privé en 1993 et 1996;
- ✍ D'analyser dans leur ensemble, les « pistes » proposées par le gouvernement pour réformer le régime Fonction publique, avec leurs conséquences ;
- ✍ De présenter les propositions de la CGT.

Cinq remarques très importantes en introduction



1° Privilèges et reculs

► Il n'y a pas d'un côté les salariés du privé dans un régime de droit commun et, de l'autre, les fonctionnaires et autres salariés du secteur public **qui auraient conquis indûment des privilèges.**

Ce sont les systèmes de retraite du secteur public qui ont, historiquement, constitué des références.

C'est le système actuel du privé qui déroge de plus en plus, du fait de décisions politiques qui produisent, sur une longue période, des reculs considérables.

► L'objectif des réformes opérées, durant près de cinquante ans, de 1945 à 1993, a toujours été l'alignement progressif des garanties offertes par les régimes du privé sur celles déjà acquises dans le secteur public, donc l'alignement vers le haut. La loi de 1993 a marqué une rupture avec ce passé.

► Les effets des réformes de 1993 et 1996 conduisent à une baisse considérable des droits à la retraite des salariés entrés dans la vie active à compter de 1996 par rapport aux droits qu'il auraient obtenu dans le système antérieur.

La réalité ce n'est donc pas l'existence de privilèges conquis par une partie des salariés, c'est le recul dramatique imposé à une autre.

2° Il n'y a pas que la démographie

Certaines caractéristiques démographiques, en l'occurrence, la pyramide des âges et l'allongement de la durée de vie, imposent une réforme du financement des retraites.

Mais il n'y a pas que la démographie qui soit en cause.

► Il y a aussi le poids du chômage.

Le fort taux de chômage qui perdure depuis plusieurs années a un effet dévastateur sur le rapport actifs-cotisants / retraités.

Non seulement les chômeurs représentent un manque à gagner en terme de cotisations, mais l'indemnisation du chômage contribue en même temps à l'augmentation du financement de la protection sociale dans son ensemble.

***1 million d'emplois supplémentaires,
c'est 15 % de ressources en plus pour la protection sociale.***

► Il y a aussi la baisse du niveau global des salaires.

Les salaires constituent l'assiette pour le calcul des cotisations (salariales et patronales). Bien évidemment, plus la pression est forte sur les salaires et plus la part contributive pour les retraites est affaiblie.

Dans la Fonction publique, la simple mise à niveau des traitements sur les prix au regard des évolutions de ces trois dernières années (- 2,6 %) apporterait des ressources supplémentaires à hauteur de 710 millions d'Euros.

► Il y a encore la question de la répartition des richesses créées.

Comment se répartit la « valeur ajoutée » produite par l'ensemble de l'activité économique du pays ? A qui reviennent les richesses supplémentaires qu'exprime la progression du Produit Intérieur Brut (PIB) ?

De 1960 à 1980, la part des salaires dans la valeur ajoutée (richesses supplémentaires créées) est passée de 58 % à 69 %. Ce qui signifie que les travailleurs ont retrouvé, dans leurs salaires, une partie de l'accroissement de la productivité de leur travail.

En revanche, de 1980 à 1995, la part des salaires a régressé de 69 % à 59 % et est restée pratiquement stable depuis cette date.

Cela exprime une forte augmentation de la part du capital brut et, évidemment, un affaiblissement symétrique du retour de la valeur ajoutée dans les salaires.

Ainsi les propriétaires des capitaux investis ont récupéré, au dépens des salariés, une grande partie des 10 % de la part de richesse produite, alors que la productivité apparente du travail a continué à progresser rapidement : +26 % entre 1988 et 1998 chiffres Insee (voir sur cette question la fiche annexe consacrée à la valeur ajoutée).

3° Quelle est la gravité réelle de la situation ?

Patronat et gouvernement cultivent la dramatisation du problème des retraites dans le but d'imposer des solutions drastiques dans l'urgence. Jamais l'évolution du PIB sur le long terme n'est abordée.

De 1959 à 2000 (40 ans), la part de PIB consacrée à la retraite est passée de 5,4 % à 12,6 %, soit **+ 7,2 points**.

D'ici à 2040 (40 ans également) il faudra gagner 4 points avec le système actuel et **environ 6 points** si l'on suit les propositions de la CGT.

Aujourd'hui les retraités représentent 20 % de la population. En 2040 ils en représenteront sans doute 33 %. Une proportion plus importante du PIB devra forcément être consacrée aux retraites.

Avons nous là les ingrédients d'un drame ?

4° L'enjeu central : un choix de société

Un problème objectif est posé, nous l'avons dit : celui du **financement** des régimes de retraites par répartition.

Or, les objectifs du MEDEF et, manifestement, ceux de l'UMP, sont de profiter de cette nécessité d'une réforme du financement pour tenter d'imposer une réforme de structure en créant les conditions d'un passage inéluctable de la répartition à la capitalisation.

En vérité, la capitalisation n'a pas pour vocation principale de faciliter le financement des retraites, elle répond à d'autres objectifs :

- consolider le désengagement patronal dans la protection sociale (baisse du « coût » du travail.
- accroître la financiarisation de l'économie pour, déclare le patronat, améliorer les possibilités de financement des entreprises.

Mais cette orientation, fondée sur l'individualisation radicale des relations sociales et civiques nous entraînerait vers **un autre choix de société**. C'est le principe même de la **Sécurité Sociale** qui est en cause.

On peut d'ailleurs noter l'évidente conjonction avec les propositions qui sont faites dans le domaine de la **santé**, autre volet de la Sécurité sociale, tant par le ministre Mattéi qui veut supprimer ce qu'il

appelle le « *zéro franc* » dans les soins, que par le président du groupe parlementaire UMP (Barrot) selon qui la Sécu doit être cantonnée aux seules maladies graves.

La répartition

Fondée sur la solidarité entre les générations, la répartition repose sur le principe d'une caisse qui perçoit les cotisations des employeurs et des salariés pour les reverser ensuite, en flux continu, sous forme de pensions aux retraités.

La capitalisation

Dans un système de capitalisation, le salarié verse une partie de son salaire sous forme de « cotisation » à une institution chargée de l'investir, avec l'espoir de récupérer une pension (ou « prestation ») suffisante au moment de sa retraite.

5° L'équité à sens unique :

Gouvernement et patronat ont retenu la leçon de 1995. Leur stratégie : s'attaquer aux différents régimes séparément et tour à tour ; avec à chaque fois des campagnes de divisions.

L'actualité : les fonctionnaires qu'il faut aligner sur les réformes déjà imposées dans le secteur privé : baisse des pensions, allongement de la durée de cotisation, remise en cause des acquis familiaux (bonifications et majorations) ou professionnels (retraites anticipées).

L'équité, c'est mettre en avant ceux « qui ont déjà fait des efforts » - c'est-à-dire à qui on a imposé des reculs - et faire passer les autres pour des « privilégiés ».

* * *

Plan du dossier



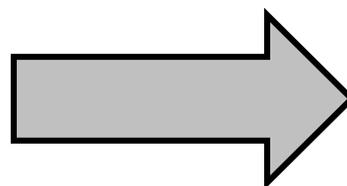
I – Les grandes lignes du système français de retraites

II – Les reculs imposés depuis 1993

III – Les propositions de la CGT pour consolider les retraites

IV – Les retraites dans la Fonction publique de l'État

V - Annexes



I - Le système français de retraites : les grandes lignes



1 – Le régime général et ses trois niveaux

A - Les régimes de base :

Ils s'appliquent à tous les actifs salariés et non salariés des secteurs privés et semi-public, aux non titulaires de l'État et des collectivités publiques, sauf :

- ✍ Le secteur de l'agriculture (Mutualité Sociale Agricole),
- ✍ Les salariés relevant des régimes spéciaux,
- ✍ Les travailleurs indépendants organisés en professions.

La multiplicité des régimes résulte de l'impossibilité en 1945 de mettre en place un système de retraite unique couvrant l'ensemble des salariés. Des systèmes préexistants (fonctionnaires, 1853 ; Banque de France, 1808 etc.) offraient une couverture vieillesse plus avantageuse.

B - Les régimes complémentaires :

Obligatoires, ils sont destinés à compenser les règles différentes entre les régimes concernant le montant des cotisations et des pensions.

Les **trois** régimes complémentaires concernent les salariés relevant du régime général et de la MSA :

- ✍ **Arrco** : couvre l'ensemble des salariés relevant du régime général et de la MSA. Ce régime résulte de l'extension en 1961 de la retraite complémentaire à la majeure partie des salariés non cadres du secteur privé.
- ✍ **Agirc** : réservé aux cadres, c'est à dire tout salarié dont le statut cadre est reconnu par une convention collective,
- ✍ **Ircantec** : agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques, contractuels et vacataires,

La particularité commune à tous ces régimes complémentaires est qu'ils servent une retraite dont le montant est déterminé par un nombre de points « acheté » par le cotisant, multiplié par la valeur du point.

La valeur du point est déterminée par chaque régime en fonction de ses contraintes d'équilibre.

Pour les salariés qui ont cotisé à la fois à l'Agirc et à l'Arrco, ces deux régimes assurent 60 % de la retraite globale.

Les régimes de base et les régimes complémentaires fonctionnent suivant le système de la répartition.

C - Les régimes supplémentaires :

Ces régimes sont **facultatifs** et fonctionnent sur le mode de la **capitalisation** (cf. plus haut).

Deux mécanismes sont appliqués :

Dans un système à « cotisations définies », le versement du salarié est fixé contractuellement. C'est la « prestation », c'est à dire la rente versée, qui est variable en fonction des aléas boursiers.

Dans un système à « prestations définies », le niveau de la rente qui sera versée est arrêté

contractuellement, c'est le niveau de la cotisation qui sera révisable pour permettre d'atteindre le montant déterminé.

Quel que soit le mécanisme retenu, il reste fondamentalement aléatoire.

L'expérience britannique montre d'ailleurs que la quasi totalité des systèmes à « prestations définies » ont disparu parce que potentiellement trop coûteux. Résultat : c'est le niveau des prestations qui sert d'unique

variable et les prestations servies sont loin d'être à la hauteur des espoirs des épargnants. De surcroît, ce système est socialement très injuste, il ne peut concerner que les titulaires de revenus suffisamment élevés.

2 – La retraite des salariés du public

Les régimes de retraite du secteur public, qui ont servi de référence durant près de cinquante ans, partagent les mêmes principes, quant aux droits qu'ils définissent et dans leur mode de financement.

A - Les fonctionnaires de l'État, des établissements publics sous tutelle de l'État, de La Poste, de France-Télécom, etc. relèvent du **code des pensions civiles et militaires**.

Le régime des fonctionnaires se caractérise par l'absence de caisse : les pensions sont directement à la charge du budget de l'État.

Il y a (chiffres 2001) 1 011 000 pensionnés civils, auxquels il faut ajouter 279 000 « ayants droits » (veuves, veufs, orphelins..).

Pour mémoire, on compte à la même date 374 000 pensionnés militaires et 187 000 ayants droits.

B – Le Fonds Spécial des Pensions des Ouvriers des Établissements Industriels de l'État (FSPOIE)

Le FSPOIE constitue un *régime spécial* de retraite. Il a été institué (loi du 21 mars 1928) pour créer un cadre commun à l'ensemble des ouvriers de l'État. Il assure, selon le principe de la répartition, la couverture des risques vieillesse et invalidité.

Il est financé par :

- ✍ une cotisation des salariés au taux de 7,85 % ;
- ✍ une contribution des établissements employeurs au taux de 24 % ;
- ✍ une subvention d'équilibre inscrite chaque année au budget de l'Etat.

C - Les agents des collectivités territoriales et les agents hospitaliers relèvent de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL).

La CNRACL fonctionne sur le principe d'une caisse de retraite comme celles du secteur privé.

En dehors de l'aspect financement, les règles de droit du Code des Pensions s'appliquent, sur une base réglementaire, aux agents des collectivités territoriales et aux ouvriers relevant du FSPOIE.

D – l'Ircantec

L'IRCANTEC est l'Institution de **Retraite Complémentaire** des Agents Non titulaires de l'État et des Collectivités ainsi que de la Fonction publique hospitalière.

C'est un régime obligatoire fondé sur le principe de la répartition. Il concerne actuellement 2,6 millions de cotisants et plus de 1,5 millions de retraités.

Par ailleurs, les agents non titulaires des trois versants de la Fonction publique relèvent, pour leur régime de base, de la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAVTS).

Sont cotisants à l'IRCANTEC :

- ✍ les agents non titulaires (temps complet ou partiel, en CDD ou CDI) ;
- ✍ les agents titulaires à temps non complet des collectivités et établissements publics qui ne relèvent pas de la CNRACL ;
- ✍ les agents titulaires sans droits à pension (« TSD ») , c'est à dire, n'ayant pas le minimum de quinze ans de service ouvrant droit à une pension de fonctionnaire.

Comme les autres régimes complémentaires, l'IRCANTEC est un régime par points. L'agent « achète » chaque année un nombre de points, en fonction de sa rémunération. Le montant de son « allocation de retraite » sera égal au total déterminé par la multiplication du nombre de points acquis par la valeur du point au moment de la liquidation.

E - Les salariés des grandes entreprises publiques telles que EDF-GDF, SNCF, RATP, etc. relèvent de régimes spéciaux d'entreprises.

Ces régimes étaient pour la plupart déjà en vigueur lors de la mise en place de l'assurance vieillesse obligatoire. Sur beaucoup de points, ils sont similaires en droits au système de pension des fonctionnaires.

3 – La compensation

LES RAISONS D'ETRE DE LA COMPENSATION

On rappellera l'impossibilité, en 1945, d'instaurer un régime unique qui aurait prélevé les mêmes cotisations et servi les mêmes prestations à tout le monde.

Il existe donc, depuis le début, des régimes qui diffèrent les uns des autres par leurs caractéristiques économiques, démographiques et par le niveau des prestations versées.

De surcroît, des déséquilibres sont intervenus, pour des raisons incontournables, dans plusieurs caisses ou régimes, entre le nombre des actifs cotisants et le nombre des pensionnés.

C'est par exemple le cas pour la CANSSM (caisse autonome nationale de sécurité sociale dans les mines) qui couvre une profession, les

mineurs, dans laquelle le nombre des pensionnés est aujourd'hui bien supérieur à celui des cotisants actifs. Les conditions de 1945 et celles d'aujourd'hui sont à l'évidence bien différentes.

Aussi, en 1974, une loi a mis en place un mécanisme de **compensation** financière annuelle dans lequel les caisses et régimes excédentaires, dits « débiteurs », versent aux caisses et régimes déficitaires dits « créditeurs » les fonds nécessaires à leur équilibre.

Il s'agit d'un dispositif de solidarité financière nécessaire dès lors que le système français se caractérise par une diversité de régimes. Ce dispositif de solidarité interprofessionnelle est dans la logique de solidarité inhérente au système par répartition.

DEUX COMPENSATIONS SUCCESSIVES SONT MISES EN ŒUVRE

Une compensation générale entre l'ensemble des caisses et des régimes,

Une compensation spécifique entre régimes spéciaux, dite « surcompensation ».

Concernant l'importance des transferts, les chiffres parlent d'eux-mêmes (pour l'année 1998) :

Compensation généralisée : plus de 30 milliard de F,

Surcompensation : 25 milliards de F.

Plusieurs régimes spéciaux ont une contribution nette extrêmement importante : ce sont les régimes des **salariés publics et privés** qui compensent les régimes des indépendants (à hauteur de 92 % des versements).

A l'inverse, évidemment, ce sont les régimes des indépendants qui bénéficient de cette solidarité 71 % de la compensation est absorbée par le BAPSA (agriculteurs) et 19 % par les artisans, industriels et commerçants (CANCAVA, ORGANIC).

Le gouvernement s'est servi de ce mécanisme, complexe et mal connu, pour mener récemment l'une de ses campagnes anti-fonctionnaires les plus malhonnêtes (fiche annexe).

II - les reculs



Comme cela a été dit plus haut, l'objectif des réformes opérées à partir de 1945 a toujours été d'aligner progressivement des garanties offertes par les régimes du secteur privé sur celles déjà acquises dans le secteur public. La réforme Balladur (1993) puis les accords intervenus sur les deux régimes complémentaires Agirc et Arco (1996) vont rompre brutalement avec le passé.

1 - La rupture : la réforme Balladur de 1993

	Avant la réforme	Après la réforme
Condition d'âge minimum requise pour l'ouverture du droit à la retraite à taux plein	60 ans	60 ans
Durée de cotisation, tous régimes confondus, pour bénéficier d'une pension à taux plein avant 65 ans	<u>150</u> trimestres soit 37 annuités 1/2	<u>160</u> trimestres soit 40 annuités
Nombre des meilleures années prises en compte pour le calcul de la pension	moyenne arithmétique des <u>10</u> meilleures années	moyenne arithmétique des : - 20 meilleures années au 1 ^{er} janvier 2003 - <u>25</u> meilleures années au 1 ^{er} janvier 2008
Revalorisation des salaires portés au compte et servant au calcul de la pension	indexation des retraites sur l'évolution des <u>salaires</u>	indexation des retraites sur l'évolution des <u>prix</u>
Situation des salariés n'atteignant pas le nombre maximum d'annuités pour une pension à taux plein	<u>Proratation</u> : calcul de la pension sur la base du nombre de trimestres atteint par le salarié	<u>Décote</u> : instauration d'un système de décote (0,625 % d'abattement par trimestre manquant)

Quelles sont les conséquences de ces mesures ?

a) l'allongement de la durée de cotisation requise pour l'ouverture du droit à taux plein entre 60 et 65 ans

➔ a déjà eu pour effet, pour les salariés nés à partir de 1940, de retarder au delà de 60 ans l'âge de départ à la retraite,

➔ aura des répercussions beaucoup plus importantes pour les salariés nés à partir des années 1960.

Compte tenu de l'allongement de la durée des études, des difficultés à obtenir un premier

emploi puis un emploi stable, de très nombreux salariés **n'auront pas validé 40 années de cotisations à 60 ans**, et ne pourront donc pas partir en retraite à taux plein à cet âge

b) le passage des 10 aux 25 meilleures années a pour effet d'abaisser de manière importante la moyenne arithmétique qui sert de base au calcul de la pension et donc le montant de la pension qui sera servie

c) l'indexation des salaires de référence servant au calcul des retraites (« salaires portés au compte ») sur les prix (et non plus sur l'évolution des salaires d'activité) diminue le niveau de cette référence et donc celui de la pension.

On se rend très vite compte de l'effet dévastateur de ces deux dernières mesures sur le montant de la pension au moment de sa liquidation.

Pour conclure, cette réforme de 1993 a pour résultats :

- De provoquer une baisse croissante du taux de remplacement. *C'est à dire que le niveau de vie que permet la pension du régime général, comparé au niveau de vie que permettait le salaire d'activité, baisse chaque année.*
- La revalorisation de la pension en fonction de l'évolution des prix a pour conséquence une évolution différente –et en l'occurrence inférieure– du pouvoir d'achat des retraites par rapport à celui des salaires.

2 - Les accords Agirc-Arrco de 1996

Ces accords, qui portent donc sur les régimes complémentaires, ont été signés par la CFDT, FO, la CFTC, et la CGC.

Les mesures	Les effets
Revalorisation du "prix d'achat" du point de retraite de : 3,5 % pour l'Agirc 4 % pour l'Arrco par an du /1996 au 01/01/2000	Diminution du nombre annuel de points de : 16,3 % pour l'Agirc 18,5 % pour l'Arrco (*) attribués à chaque salarié à compter du 1 ^{er} janvier 2000
Revalorisation annuelle de la valeur du point de retraite fixée au pourcentage de l'évolution des salaires diminué de 1 %, avec un plafonnement au pourcentage d'augmentation des prix.	Dévalorisation de la valeur du point de plus de 1 % par an par rapport aux salaires pendant cinq ans

(*) l'Arrco représente 40 % de la retraite globale des cadres

On retiendra :

- ▶ **L'effet conjugué de ces deux mesures conduit à abaisser de près de 20 % à l'Arrco et de près de 22 % à l'Agirc les droits à la retraite des salariés entrés dans la vie active à compter de 1996 par rapport aux droits qu'il auraient obtenu en l'absence de ces mesures.**
- ▶ **L'incidence sur le montant total de la retraite est de 10 % à 24 % au terme de la réforme (2008).**

3 – L'accord du 10 février 2001

Les pressions du MEDEF

Le 25 janvier 2001 des centaines de milliers de salariés de tous âges et de toutes catégories socio-économiques ont manifesté leur volonté de défendre le droit pour tous d'une retraite pleine et entière à 60 ans.

Le patronat qui n'a pas obtenu d'accord sur son exigence d'allonger la durée de cotisation jusqu'à 45 ans, à raison d'un trimestre par an, pour l'ouverture des droits à retraite à taux plein avant 65 ans, a campé sur sa position : **pas de financement supplémentaire malgré les évolutions démographiques tenant à l'allongement de la durée de vie.**

Son objectif est ainsi d'ajuster l'âge de départ au fur et à mesure de cet allongement.

Le patronat a donc menacé de supprimer dès le 1^{er} avril 2001 la possibilité pour les salariés du secteur privé de faire liquider leurs retraites complémentaires Arrco et Agirc à taux plein avant l'âge de 65 ans.

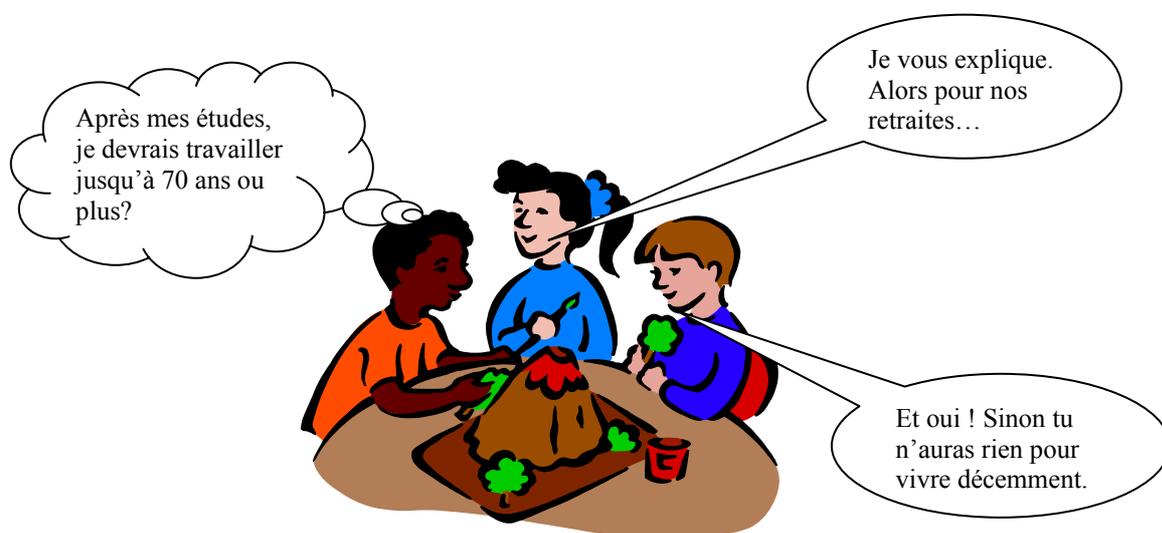
C'était sonner le glas de la retraite à 60 ans pour les salariés qui avaient cotisé 37 ans 1/2 et qui avaient atteint l'âge de 60 ans.

Devant l'ampleur de la riposte les représentants patronaux ont accepté le 10 février 2001 de différer l'exécution de cette mesure au 1^{er} janvier 2003 en signant un accord avec deux organisations minoritaires la CFDT et la CFTC.

Le terme du calendrier de concertation est fixé à juillet 2003

L'accord du 10 février 2001 est très clair sur les volontés du MEDEF :

- ✍ **Une seule variable d'ajustement : l'allongement de la durée de cotisation et/ou le recul de l'âge pour tous les régimes,**
- ✍ **La remise en causes de certaines bonifications,**
- ✍ **La mise en place d'un régime complémentaire par capitalisation.**



III - Consolider les retraites : les propositions de la CGT



- Axiomes de base** :> Consolider la retraite par répartition et maintenir une solidarité intergénérationnelle ;
- > Obtenir un taux de remplacement minimum de 75% sur les meilleurs salaires pour une retraite à 60ans, avec comme référence 37,5 années de cotisations ;
 - > Refuser toute introduction d'un système de capitalisation dans la gestion de nos retraites

Compte tenu des données objectives que nous connaissons sur l'évolution de la démographie et sur le vieillissement de la population, **la CGT est consciente qu'une réforme des régimes de retraites est nécessaire.**

Cependant, alors que ces projections démographiques et économiques sont présentées comme une menace qui nécessite

un changement radical des principes de base qui nous ont permis jusqu'à aujourd'hui de garantir un droit à la retraite, **la CGT propose une réforme qui permet de pérenniser le contrat entre les générations et de garantir à tous, y compris à l'horizon 2040 l'accès à une retraite complète.**

Les propositions de la CGT s'articulent autour de 4 grandes questions :

- ❶ Quel montant de retraite ?
- ❷ A quel âge et pour quelle durée de cotisation ?
- ❸ Quel effort de financement à consentir ?
- ❹ Quelle égalité, public-privé notamment ?

❶ Quel montant de retraite ?

La CGT propose de garantir à tous les salariés, pour une carrière complète, un **revenu de remplacement** à la retraite au moins égal à **75%** du revenu moyen d'activité des dix meilleures années de carrière pour les salariés relevant des régimes de retraite du secteur privé, et de 75% du revenu de fin de carrière pour les salariés relevant des régimes de retraite du secteur public.

Pour rendre cette garantie lisible et effective, la CGT formule les quatre propositions suivantes qui, pour elle, sont indissociables :

1/ Prise en compte de la totalité de la rémunération donc y compris les primes ;

2/ Appréciation pour les salariés du secteur privé du taux de remplacement à garantir par rapport à une rémunération annuelle moyenne d'activité calculée sur une partie

représentative de la carrière. Le choix des dix meilleures années de carrière paraît constituer le meilleur compromis.

3/ Définition du taux de remplacement de 75% effectivement garanti comme le rapport entre la pension nette de cotisations sociales obligatoires et la rémunération de référence, elle aussi nette de cotisations sociales obligatoires.

La comparaison entre les revenus effectivement perçus est en effet celle qui explicite le plus clairement la notion de taux de remplacement au moment du passage à la retraite.

4/ Indexation des pensions sur l'évolution des salaires permettant au pouvoir d'achat des retraités d'évoluer comme celui des actifs.

② A quel âge et pour quelle durée de cotisation ?

La CGT propose de généraliser, désormais à tous les salariés, le droit à une retraite pleine et entière, c'est à dire à une pension complète liquidée sans abattement, au moins à l'âge de 60 ans, dans tous les régimes, ceux du secteur public comme ceux du secteur privé.

Pour que cette mesure soit effective elle propose la validation, dans tous les régimes, de toutes les périodes d'inactivité forcée ou encouragée entre 16 et 60 ans qui ne sont pas validées actuellement :

- Toutes les périodes de formation après 18 ans (16 ans en cas d'apprentissage).
- Toutes les périodes d'inactivité forcée : recherche d'un premier emploi, recherche d'un emploi après un CDD, chômage, temps partiel contraint...
- Toutes les périodes d'inactivité « encouragée » à titre divers dans un cadre légal ou conventionnel : politique familiale, temps partiel choisi...
- La référence commune doit être l'obtention d'un taux plein avec 37,5 annuités de cotisations.

Abaisser en dessous de 60 ans l'âge ouvrant droit à la retraite pleine et entière pour traiter des situations spécifiques comme celle des salariés exerçant des travaux pénibles et dangereux. Ces salariés devraient pouvoir partir à 55 ans voire plus tôt, comme c'est déjà possible pour un certain nombre de salariés du secteur public.

Permettre aux salariés disposant de 40 années de cotisations validées avant 60 ans de pouvoir, à titre dérogatoire, faire liquider leur retraite sans aucune réduction de son montant dès que la durée de cotisation est remplie.

Permettre aux salariés d'avoir une plus grande liberté de choix quant à la date de son départ en retraite en ouvrant la possibilité de départ en retraite progressive ou définitive dès 55 ans, sans abattements trop dissuasifs, en permettant la poursuite ou la reprise d'une activité rémunérée au-delà de 60 ans.

③ Quel effort de financement à consentir ?

Pour assurer la pérennité du système de retraite pour les cinquante prochaines années, la CGT propose une réforme profonde de son mode de financement Elle préconise 6 mesures :

1/L'intégration dans l'assiette des cotisations de tous les éléments du traitement qui n'y sont pas actuellement soumis.

Dans la fonction publique la non prise en compte des primes ramène le taux de pension théorique de 75% à 63,5% (sur la base du nombre maximal d'annuités) ; de 68 % à 58 % pour les droits réellement constatés (en moyenne) à 60 ans.

2/ L'extension de la contribution patronale calculée pour l'instant sur les seuls salaires, à l'ensemble de la valeur ajoutée, autrement dit à l'ensemble des richesses créées dans l'entreprise accompagnée d'une modulation du taux de la cotisation

patronale en fonction de la part plus ou moins importante des salaires dans cette valeur ajoutée.

La proposition de la CGT vise à encourager les politiques favorables à l'emploi et aux salaires et à dissuader a contrario les entreprises à recourir aux licenciements et à la réduction des salaires pour accroître leur rentabilité financière.

3/ La taxation des revenus financiers des entreprises à hauteur de la contribution des salariés au financement de leur retraite (10,35%).

Les entreprises n'étant pas considérées comme des personnes physiques, leurs revenus financiers ne sont soumis à aucun prélèvement.

4/ Augmentation progressive sur dix années de la cotisation patronale à l'assurance vieillesse des salariés du secteur privé à raison de 0,34% par an et en moyenne. Celle-ci n'a en effet pas bougé depuis 15 ans, entraînant une baisse relative de la part patronale passant de 64% du total de la cotisation vieillesse à l'époque à 56% aujourd'hui.

5/ Négociation avec le patronat d'un calendrier pour l'augmentation du taux global de cotisation (part patronale et part salariale) de 6% à 8% sur la tranche A (partie du salaire brut inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale) et de 16 à 20 % sur la tranche B (partie du salaire brut comprise

entre une fois et quatre fois le plafond de la sécurité sociale).

Il s'agit de garantir le taux de remplacement global de 75% du revenu net d'activité par le revenu net de la retraite pour tous les salariés du secteur privé, qu'ils soient cadres ou non cadres.

6/ Mise en place d'un fonds de financement pour la validation en vue de la retraite, dans tous les régimes, des périodes de formation. Il serait alimenté par des contributions de l'état, des entreprises et, en cas d'instauration d'une allocation d'autonomie financière pour les jeunes de 18 à 25 ans, des intéressés.

4 Quelle égalité, public-privé notamment ?

Ce sont les mesures prises en 1993 et 1996 dans le secteur privé qui, si elles ne sont pas corrigées, creuseront, tout au long des décennies à venir, des inégalités insupportables entre les uns et les autres en matière d'âge et de montant de retraite.

La CGT propose d'harmoniser progressivement, par voie de négociation, les conditions de liquidations des droits à la retraite quel que soit le régime.

Elle propose également d'harmoniser, toujours par voie de négociation et dans l'objectif d'amélioration de l'ensemble des situations, les conditions d'attribution des pensions de reversion et les systèmes de bonification de durée d'assurances et de droits à retraite accordés aux mères et aux familles.



IV - Les retraites dans la Fonction publique de l'Etat



Tout en rappelant qu' « aucune décision n'est arrêtée » (!!!), le Ministre de la Fonction Publique soumet au « débat » une série de points qui, tous, portent sur des éléments déterminants des droits et du niveau des pensions.

Ceux-ci, clairement articulés avec les thèmes qui font l'objet des travaux du groupe dit « confédéral », s'inscrivent dans la logique globale que nous dénonçons : celle des reculs sociaux.

Nous évoquons, ci-dessous, la nature des questions que le Ministre entend « traiter » et rappelons quels sont nos objectifs revendicatifs qui, bien entendu, s'inscrivent –avec leur spécificité– dans les revendications que porte toute la CGT.

Elles s'articulent autour de :

- L'âge de 60 ans pour le départ en retraite (voire moins pour ceux qui sont classés en service actif, ainsi que ceux qui ont la totalité des annuités nécessaires.)
- Le niveau de 75 % de la dernière rémunération.
- Le nombre d'annuités pour le plein des droits (37,5) et donc le taux de l'annuité à 2 %.
- Le maintien et l'amélioration du Code des Pensions.

1 –Éventualité de création d'une caisse de retraite pour la Fonction publique de l'État.

Le ministre a évoqué cette éventualité dans le droit fil des intentions du gouvernement d'aligner les régimes spéciaux –dont celui des fonctionnaires de l'État– sur le régime général.

Il a même évoqué (cf. ci-après le point 7) la possibilité de créer une *caisse complémentaire* à partir de l'IRCANTEC !

Il faut rappeler que les retraites des fonctionnaires de l'État ne sont pas gérées par l'intermédiaire d'une caisse, parce que cela n'est ni nécessaire ni cohérent avec les mécanismes du Statut. Si le ministre propose d'en créer une, c'est bien qu'il a des idées derrière la tête.

Pourquoi les Fonctionnaires de l'État n'ont pas de caisse de retraite ?

Dans la Fonction publique de l'État, le système des pensions n'est pas régi par un

véritable système de répartition. Il n'y a pas, à proprement parler, de cotisations des fonctionnaires d'une part et de l'État-employeur d'autre part, destinées à financer les pensions versées. Il n'y a donc pas besoin de l'intermédiation d'une « caisse ».

En effet, « le statut » du fonctionnaire implique une *continuité* entre la position d'activité et la position de pensionné. Cette continuité se traduit dans plusieurs domaines ; par exemple un fonctionnaire retraité peut être traduit en conseil de discipline...Cela se traduit aussi dans la nature de la pension qui est un prolongement du traitement d'activité.

En droit (code des pensions) l'État verse une « allocation viagère à vie pour service rendu à la Nation (d'où l'inscription au « Grand Livre de la dette publique »).

Ajoutons que l'État-employeur est son propre assureur et gestionnaire en matière de protection sociale.

Compte tenu de cette situation particulière, l'État concourt à 44,7 % du financement. Il est très difficile de comparer le « coût » de cet ensemble avec la cotisation des employeurs dans le cadre d'une caisse.

Dans ces conditions, il n'y a aucune nécessité d'avoir une caisse.

En effet, le financement relève uniquement du Budget de l'État, qui comporte dans sa partie « charges » la rémunération des fonctionnaires d'État, qu'il s'agisse des rémunérations d'activité ou des pensions de retraite.

Quant aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers –eux aussi soumis à une position statutaire et à ses conséquences en termes de continuité– leurs pensions sont gérées par l'intermédiaire d'une caisse : la CNRACL. La raison essentielle tient à la multiplicité des employeurs (collectivités, établissements...) et donc au besoin de mise en commun, dans le cadre d'une caisse, de la gestion des pensions. On notera par ailleurs que pour ces personnels le Code des Pensions ne s'applique pas en tant que loi mais à travers le réglementaire.

Que cherche le ministre avec l'éventualité d'une caisse de retraite pour la FP de l'État ?

Il s'agirait d'abord d'ouvrir une brèche, parmi beaucoup d'autres, dans le Statut général et de casser le principe de continuité entre les positions d'activité et de pensionné. Les conséquences seraient multiples : affaiblissement des droits et garanties statutaires, décrochage du pouvoir d'achat des pensions (voir plus loin, notamment l'indexation et la péréquation).

En même temps, le gouvernement s'efforcerait de mettre en avant le coût pour le budget de l'État, sans bien sûr intégrer tous les paramètres, et créer ainsi les conditions de nouvelles offensives anti-fonctionnaires. Au nom de la « transparence » et de « l'équité » les retraites des fonctionnaires pourraient être gérées d'un strict point de vue d'équilibre financier, au détriment des droits tant des actifs que des retraités. A noter qu'un éventuel abandon de la notion de « caisse » par le gouvernement pourrait être « compensé » par la création d'un compte d'affectation spécial dans le budget, ce qui permet d'atteindre les mêmes finalités.

2 – Une référence incontournable : 37,5 annuités

Au nom de « l'équité », et après une longue campagne dirigée contre les fonctionnaires, le gouvernement a clairement annoncé son intention de porter à 40 le nombre d'annuités nécessaires à l'obtention d'une pension à taux plein.

A écouter les informations diffusées dans le cadre de cette campagne, tous les fonctionnaires partiraient avec une retraite à 75 % de leur rémunération, obtenue grâce à ce « privilège » que constitue le maintien des 37,5 annuités.

La réalité est bien différente.

Selon les propres données du ministère de la Fonction publique pour l'année 2000, le taux de liquidation des pensions des fonctionnaires civils est de **68 %** en moyenne –65 % pour

les femmes– à partir d'une durée moyenne de **34 annuités**, bonifications comprises, soit **32 ans de services effectifs**.

On est loin des 75 % -et plus loin encore si on prend en compte les primes ! On est loin également des 37,5 annuités. Et le gouvernement veut en rajouter !

Alors que les fonctionnaires prennent leur premier poste à un âge de plus en plus avancé, nous revendiquons au contraire la validation de périodes actuellement non prises en compte (études, certains temps partiels, congés parentaux, services incomplets ou discontinus...). C'est la seule manière de rendre effective la perspective d'une retraite à taux plein à 60 ans.

3 – Le salaire de référence : le dernier indice

Dans la Fonction publique, la pension est calculée sur la base du dernier indice détenu pendant au moins six mois. Ce mécanisme découle logiquement du principe du déroulement d'une carrière.

Dans le secteur privé, ce n'est pas toujours –et même assez rarement– le dernier salaire qui est le plus élevé dans l'ensemble de la vie active. La base du calcul est donc positionnée sur les meilleures années et non pas les dernières. L'enjeu se situe alors dans la durée

de la période prise en compte et la CGT demande, pour le privé, le retour aux dix meilleures années (l'une des mesures Balladur a allongé la période à 25 années).

La mise en œuvre du même mécanisme aux fonctionnaires constituerait une atteinte au principe même de la carrière et donc au statut. Elle produirait une baisse considérable du niveau des pensions.

La CGT n'acceptera pas de mise en cause du système de calcul actuel.

4 – Non à la mise en place d'un système de décote / surcote

Jusqu'en 1993, un système de « proratisation » était en vigueur, aussi bien dans le secteur privé que dans la Fonction publique. La pension était proportionnelle au nombre d'annuités accumulées par le salariés.

Exemple n°1 : 37,5 annuités x 2 % par an = 75 % de taux de remplacement.

Exemple n°2 : 33 annuités x 2 % par an = **66 %**.

Parmi les nombreux dégâts occasionnés par les mesures Balladur, figurent la « décote ».

Au lieu d'ajouter les annuités, on retranche les années manquantes par rapport

au nombre d'annuités permettant d'obtenir le taux plein.

Reprenons l'exemple n°2 (en conservant **l'hypothèse du taux plein à 37,5 annuités**) :
37,5 – 33 annuités = 4,5 annuités manquantes x 2,5% d'abattement annuel = **63,75 %** (à comparer aux 66% ci-dessus)

On voit les conséquences de ce mécanisme et l'abaissement du niveau des retraites qu'il produit actuellement et pourquoi nous en demandons l'abrogation dans le régime général.

Ce n'est pas pour l'accepter dans la Fonction publique.

Même si le Ministre suggère en même temps la mise en œuvre d'une « surcote », sans doute sous la forme d'une bonification en pourcentage du salaire de référence pour les agents qui prolongeraient leur carrière au-delà

du maximum d'annuités requis. La réalité (cf. ci-dessus) du nombre moyen d'annuités au moment de la retraite (32, hors bonifications) montre clairement que cette proposition est un leurre !

5 – indexation et péréquation

Le ministre se propose de mettre en discussion –en vue d'une mise en cause ? – le principe de l'indexation des pensions sur la valeur du point ainsi que la péréquation entre traitement et pensions (art L 16 du Code des pensions).

Dans les deux cas il s'agirait d'une atteinte à la continuité de la position statutaire prévue

tant dans le Statut général que dans le code des pensions.

L'indexation permet aux pensions d'évoluer en même temps et dans les mêmes proportions que les traitements (augmentations de la valeur du point, attributions de points uniformes).

La péréquation permet aux retraités, lorsqu'une décision le prévoit expressément, de bénéficier en tout ou partie des

conséquences financières des améliorations statutaires.

On voit bien là encore l'objectif : faire baisser le niveau des pensions.

De telles modifications du statut et du code sont inacceptables.

6 – Les avantages familiaux

Des « avantages » dits « familiaux » se retrouvent dans tous les régimes, c'est le cas du Code des Pensions Civiles pour les fonctionnaires de l'Etat.

Ils concernent trois aspects ; la parentalité, la pension de reversion, le handicap.

La parentalité :

- Les femmes bénéficient d'une bonification pour enfant d'une année par enfant (L.12 (b)) pour le calcul des années de services et la majoration de la pension jusqu'à 80 %.
- Les fonctionnaires des deux sexes ont droit à une majoration de la pension dès lors qu'ils ont 3 enfants (+ 10 %) et de 5 % par enfant supplémentaire jusqu'à 100 % du dernier traitement brut (L.18).
- Par ailleurs, les femmes qui ont 3 enfants peuvent partir après 15 ans de services avec jouissance immédiate de la pension (L.24). Les hommes ont la même possibilité mais ils ne percevront la pension qu'après 60 ans.

La pension de reversion :

- Les femmes ont droit, après le décès du mari, à une pension à jouissance immédiate de 50 % du montant de celle du conjoint augmentée de la rente d'invalidité si le décès est dû au service. Par contre, le veuf verra la jouissance différée jusqu'à 60 ans avec un montant limité à 37,50 % du traitement afférent à l'indice brut 550 (L.50).

Le handicap :

- Les femmes, dès lors qu'elles sont atteintes d'une infirmité ou d'une maladie incurable les plaçant dans l'impossibilité d'exercer leurs anciennes fonctions, sont radiées des cadres et bénéficient d'une pension à jouissance immédiate (L.24 et L.31). Il en est de même pour la femme lorsque le conjoint est frappé dans les mêmes conditions d'une incapacité permanente qui l'empêche d'exercer une quelconque activité. Les hommes ne bénéficient pas de cette disposition de l'article L.24.

Une récente jurisprudence, en particulier les arrêts GRIESMAR (CE. 29/07/02) et CHOUKROUN (CE.5/06/02), s'appuyant sur le principe de l'égalité de rémunérations (articles 119 du Traité de Rome et 141 CEE), remet en cause les dispositions réservées aux femmes dans le Code des Pensions.

Dès lors, la bonification pour enfant, la jouissance immédiate au bout de 15 ans de services effectifs avec 3 enfants, les droits lorsque le conjoint est dans l'incapacité d'exercer une activité quelconque, pour la

pension de reversion sans limitation de montant, jusqu'ici réservés aux seules femmes, doivent s'appliquer indifféremment aux deux sexes.

Le gouvernement n'a pas l'intention de produire cette extension en raison du coût et afin d'éviter un effet de contagion sur tous les régimes. Il reporte la discussion sur la réforme des retraites et ne se presse pas pour modifier le Code des Pensions, bien au contraire.

Il met en débat le passage des « avantages familiaux » (bonifications-majorations) à la branche famille de la Sécurité Sociale (aide financière aux femmes au moment de la maternité). Il s'agit d'une logique de désengagement de l'Etat-employeur de ses obligations, en supprimant des prestations définies servies à vie, pour substituer des aides aléatoires et momentanées sous conditions de ressources.

Une orientation inacceptable qui aurait immédiatement pour conséquence une diminution du niveau des pensions versées aux femmes. Les bonifications pour enfant par exemple visent, suivant le principe d'égalité des rémunérations, à compenser les désavantages professionnels qui résultent pour une femme –de son éloignement du travail inhérent à la maternité (CJCE – 29/11/2002).

Une pleine application en droit de la notion de parentalité et de l'égalité des rémunérations exige :

- L'égalité de traitement des hommes et des femmes en matière de bonification et la modification du Code. En conséquence, les mêmes considérations doivent prévaloir en matière d'égalité pour la jouissance immédiate de la pension, dans le cadre prévu par l'article L.24 du Code des Pensions.
- Cette égalité doit être maintenue pour les majorations pour enfants et étendue aux pensions de reversion (article L.50 ; la jouissance immédiate et sans plafonnement).

7 – Prise en compte des primes dans le calcul des pensions

Les primes représentent, en moyenne dans la Fonction Publique, selon le ministère, 17 % de la rémunération globale. Ainsi, le taux de remplacement **théorique** de 75 % n'est-il plus en réalité (en moyenne) que de 64 % (et beaucoup moins pour certaines catégories) de la dernière rémunération.

Si on prend le taux **réel moyen** reconnu par le ministère de 68 % du dernier traitement, le **taux de remplacement** moyen réel, au regard de la dernière rémunération primes comprises, n'est **plus que de 58 % !!!**

La prise en compte des primes dans le calcul de la pension est donc incontournable. La CGT s'est toujours prononcée pour l'intégration des primes dans le traitement dans le cadre de la refonte de la grille. Elle a proposé (cf. dernières négociations salariales) une première étape à 8 % du traitement. Le gouvernement s'y est toujours opposé spoliant ainsi de ressources la protection sociale et lésant les retraités.

Aujourd'hui, le Ministre déclare (une nouvelle fois) qu'une intégration des primes, même partielle, coûterait trop cher.

Il s'en tient à avancer l'idée d'un régime complémentaire, l'IRCANTEC, pouvant être la caisse de gestion.

Plusieurs observations sont à formuler :

D'une part, le caractère socialement injuste d'un tel système si les versements sont libres. Seuls ceux qui bénéficient des régimes les plus favorables pouvant y contribuer activement. D'autre part, et dans la même logique d'injustice sociale, le poids considérable en terme de pouvoir d'achat, et plus particulièrement sur les catégories les plus basses, en cas de contributions fixes.

Par ailleurs, encadré dans une caisse, le système sera soumis aux contraintes qui y sont inhérentes ; dans un premier temps, il pourrait y avoir une situation de contribution largement bénéficiaire (intéressante pour le gouvernement) puis, à moyen terme, des difficultés sérieuses en raison du nombre massif de départs et d'une politique de recrutement affaiblie (effets démographiques) auxquels s'ajouterait un caractère aléatoire lié aux politiques salariales et à l'évolution des primes.

La CGT est contre un tel système. Elle se prononce pour des dispositions s'intégrant dans la logique statutaire et du Code des Pensions. La valeur du point est donc au centre de nos propositions.

Cela peut se traduire par une intégration au calcul de la pension d'un nombre de points

correspondant au montant des primes (par ailleurs soumises à cotisations bien entendu) pris en compte pour le calcul de la retraite.

Cette revendication permet non seulement de maintenir le lien avec le point d'indice mais, par ailleurs, de permettre l'intégration dans le traitement d'activité que nous revendiquons.

8 – Invalidité – Handicap (Synthèse)

► Le traitement de l'invalidité et du handicap relève de multiples articles du Code des Pensions (L.24 à L.33) qui se conjuguent avec les articles 34 et 63 de la loi du 11 janvier 1984, le décret du 14 juin 1986 et la circulaire d'application du 30 janvier 1989 (comité médicaux et commission de réforme).

- Les textes reconnaissent deux types de traitement en radiation des cadres :
- dans le cas d'une invalidité ou incapacité permanente de fonctions dues au service,
 - lorsque l'invalidité et l'incapacité ne résultent pas du service.

Dans le premier cas, l'agent est radié des cadres si l'article 63 (reclassement dans un autre corps) est inopérant dans des conditions particulières de liquidation des droits pour la rente d'invalidité. Celle-ci est fixée à la fraction des émoluments de base tenant compte du % d'invalidité. Si ces émoluments dépassent le triple du traitement brut de l'indice 100, la fraction dépassant cette limite n'entre en compte que pour le tiers, ce, sans tenir compte d'une fraction excédant 10 fois le traitement brut.

Dans le second cas, l'agent peut être radié si l'affectation n'est pas susceptible de traitement médical. La pension est due, sous réserve que les blessures ou maladies aient été contractées ou aggravées au cours d'une période durant laquelle il acquerrait les droits à pension.

► Les dispositions communes de traitement passent par la commission de réforme qui fixe le taux d'invalidité. Le reclassement dans un autre emploi ou corps doit prévaloir, la radiation et mise à la retraite d'office doit être l'exception.

► La rente d'invalidité est calculée en fonction du % d'invalidité sur le montant de la pension. Si le taux est au moins égal à 60 %, le montant de la pension ne peut être inférieur à 50 % des émoluments de base. Si le fonctionnaire a besoin d'une tierce personne, il a droit à une majoration spéciale calculée sur l'indice brut 125. Le montant total des prestations ne peut excéder 75 % du dernier traitement brut de l'agent des 6 derniers mois (la majoration pour tierce personne exclue).

► L'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) des fonctionnaires est régie par des dispositions spéciales nettement supérieures à celles du régime général. Le retour à « l'équité » d'un « droit commun » aurait de graves conséquences pour les agents concernés. Il convient donc d'exiger pour le moins le maintien.

► Il s'agit-là d'une synthèse rapide et parcellaire d'un sujet complexe dans les applications. La CGT développe un ensemble revendicatif pour une amélioration et notamment la réintégration d'un minimum d'invalidité au sein du Code et l'alignement sur le minimum de pension.

9 – Maintien du principe des 15 années de Fonction publique nécessaires à la perception d'une pension

Le seuil de déclenchement des droits à pension pour les fonctionnaires de l'État est actuellement de 15 années de services effectifs (art. L4 du CPCM). En deçà de ces 15 ans, les droits sont reversés dans le régime général.

Le gouvernement envisage de remettre en cause ce seuil de déclenchement des droits, ce qui aurait pour effet immédiat de supprimer le minimum de pension déclenché par ce délai (4% du traitement brut afférent à l'indice 100

par année de services effectifs et de bonification – art.L17 b) du CPCM).

Or, ce minimum de pension est une spécificité liée au statut de la fonction publique, ainsi qu'à la notion de fonction publique de carrière. La pension est en effet une « *allocation pécuniaire personnelle et viagère accordée aux fonctionnaires civils et militaires... en rémunération des services qu'ils ont accomplis* », dans le cadre du contrat passé entre l'intéressé et l'État.

► **Les 15 ans de services effectifs doivent demeurer le seuil de déclenchement des droits**, pour préserver la sécurité que représente le minimum de pension pour les agents entrés tardivement dans la fonction publique, et donc ayant réalisé une carrière courte impliquant un indice de départ faible. Rappelons par ailleurs que nous demandons une revalorisation du minimum de pension.

La suppression de ce seuil aurait également des effets sur les avantages familiaux existants permettant la liquidation immédiate de la pension sur la base de l'art. L24 du CPCM : invalidité permanente de l'agent ou de son conjoint / parent de 3 enfants.

10 - Validation

a) Les agents non-titulaires ont vocation à être fonctionnarisés. Les intéressés peuvent faire valider, avec rachat, leur ancienneté de service au moment de la titularisation, et obtenir un précompte sur le salaire mensuel de 5 % jusqu'à apurement du contentieux.

Toutefois, cette disposition ne joue que pour les périodes reconnues par le statut et le Code et exclut celles dites incomplètes ou discontinues (voir les arrêtés ministériels annexés au Code des Pensions). Il s'ensuit des pénalités qui peuvent être importantes et conduire au reversement de l'agent au régime général, s'il ne totalise pas 15 ans de services effectifs.

Les temps partiels, les congés parentaux, disponibilités familiales, ne sont pas validés dans le calcul pour pensions.

L'absence de validation de services effectués en tant que non-titulaire est d'autant plus insupportable que la période à valider est longue.

Toute période cotisée devrait donner lieu à validation intégrale.

b) Le Ministre continue de parler de possibilité de « rachat » pour les périodes de formation ou encore celles liées à l'exercice de droits liés à l'enfance.

La CGT se prononce pour une validation de ces périodes (avec participation du salarié dans le cas de mise en place d'un « salaire étudiant »).

11 – Services actifs :

Le classement en service actif, ouvrant droit à départ anticipé à la retraite avec jouissance immédiate de la pension, constitue un des acquis du Code des Pensions. Il est, dans le même temps, un point d'appui pour des droits comparables au sein du régime général (secteur privé).

Remis en cause de différentes manières (et notamment au travers des réformes catégorielles), ce régime doit être maintenu et élargi en prenant en compte l'évolution des conditions de travail : pénibilité, stress, insalubrité, adaptabilité à l'exercice des fonctions...

L'objectif n'est **pas de se limiter à compenser** de telles données objectives (la

lutte syndicale doit continuer à les remettre en cause) mais de permettre de les prendre en compte à l'instant « t »...

Au-delà, le départ anticipé dans le cadre du service actif ne saurait être pénalisant en terme de niveau de pension, alors qu'il a vocation à remédier à des contraintes particulières.

C'est pourquoi, et afin que la retraite à taux plein demeure un objectif atteignable, **l'UGFF revendique une bonification pour service actif**, permettant d'abonder le nombre des annuités ouvrant droit à une retraite à taux plein.

EGALITE HOMMES /FEMMES



Le niveau actuel des pensions (droits directs) servies aux femmes fonctionnaires civiles de l'État (2001) est en moyenne inférieur de 21% à celles servies aux hommes (de 16% pour des carrières complètes, que réalisent 50,6% d'entre elles seulement), en dépit des majorations prévues par l'art. L18 du CPCM.

Le montant des pensions reflète les handicaps connus du travail des femmes. Ce sont elles qui, très majoritairement, sont à temps partiel (16% des femmes contre moins de 2% des hommes), pour concilier travail et vie de famille. Ce sont elles également qui, à près de 97%, assument l'éducation des enfants en bas âge par le biais des congés parentaux et autres disponibilités (pour élever les enfants ou suivre le conjoint, dont l'investissement professionnel est le plus souvent privilégié).

Les femmes se trouvent donc doublement pénalisées :

- par une progression de carrière plus lente que celle des hommes, du fait des périodes non travaillées ne leur ouvrant pas droit à avancement (CPE, disponibilité), aboutissant en fin de carrière à une rémunération de référence moindre,
- par la non validation de ces périodes au titre des services effectifs, pris comme base de calcul pour le montant de la pension.

C'est pourquoi nous revendiquons la validation des périodes non travaillées correspondant à l'exercice de droits sociaux liés à la petite enfance.

SECURISER LE FINANCEMENT DES PENSIONS

Derrière cette exigence ministérielle (sans réponse gouvernementale pour l'instant), se profile tout le débat sur l'« inéluctabilité » des reculs.

Il y a, d'une part, **la question des cotisations** des personnels de la Fonction Publique (7,85 % contre 10,35 % pour le secteur privé). La réponse simple est l'alignement. Certes, cela est une solution, à première vue, encore qu'il faille comparer ce qui est comparable et parler plutôt –pour expliquer les différences– de cotisations harmonisées tenant compte de sources contributives et des charges des différents systèmes. Mais, par ailleurs, une telle revalorisation des cotisations (il est fait état de 0,53 % par an durant 5 ans) se traduit par une baisse corrélative des traitements... sauf à relever le niveau salarial..., ce qui s'impute sur le budget de l'État : alors, simple affichage ou remise en cause du pouvoir d'achat des personnels ? Question posée au Ministre !

Au-delà, la question du financement des retraites de la Fonction Publique est bien entendu étroitement liée aux **ressources publiques**, au **budget**, et à la part allouée dans celui-ci aux « dépenses induites par la Fonction Publique de l'État ». C'est donc bien là aussi, et articulé avec les revendications qu'avance la CGT, la question de l'affectation des richesses créées dans le pays qui est posée.

Une question que vient confirmer la constatation de la baisse que représentent les dépenses induites par la Fonction Publique de l'État dans le PIB (nous étions à 10,9 % en 1984 ; à moins de 8 % du PIB aujourd'hui).

Bien évidemment, entre la baisse des prélèvements sur les entreprises (avec les effets que l'on connaît sur l'emploi !), la justice fiscale, ou les reculs sociaux (au cas présent sur les retraites), il y a des choix à faire ; et il s'agit bien de choix de société !



voir pages suivantes des fiches d'informations complémentaires en annexes.

Fiche annexe dossier UGFF CGT retraites

PRODUCTIVITE DU TRAVAIL ET REPARTITION DE LA VALEUR AJOUTEE

Tableau 1 Évolution de la part des salaires dans la valeur ajoutée 1960-2000

	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1997	2000
Part des salaires	58 %	60 %	63 %	67 %	69 %	66 %	61 %	60 %	59 %	59 %

Source : Insee, Tableaux de l'économie française

Tableau 2 Comparaison entre l'évolution de la productivité du travail et le niveau des salaires de 1988 à 1998

Années	Productivité (1)	Pouvoir d'achat (2)
1988	+ 2,9	+ 0,2
1989	+ 2,6	- 0,5
1990	+ 2,1	+1,6
1991	+ 1,2	+ 0,8
1992	+ 2,5	+ 0,4
1993	+ 1,2	- 1,0
1994	+ 3,0	- 0,7
1995	+ 2,5	- 0,2
1996	+ 2,5	- 1,5
1997	+ 1,2	+ 0,7
1998	+ 1,9	+ 1,8
<i>glissement</i>	+ 26 %	+ 1,6 %

(1) : productivité horaire apparente du travail (en%), ensemble des branches

(2) : pouvoir d'achat des salaires nets à structure constante (en %)

Source : Insee, Tableaux de l'économie française, 1990 à 1999 et *Insee première* n°687, décembre 1999.

LES DEGATS DES REFORMES DE 1993 ET 1996 DANS LE SECTEUR PRIVE

Évolution du taux de remplacement brut (à taux de cotisation inchangé) :

	2000	2020	2040
Salariés non cadres	84 %	71 %	67 %
Cadres profil moyen	75 %	62 %	58 %
Cadre profil supérieur	56 %	50 %	47 %

Évolution du ratio : pension moyenne nette / revenu moyen du travail net :

2000	2005	2010	2020	2040
0,78	0,76	0,74	0,70	0,64

Pour les deux tableaux : chiffres extraits du rapport du C.O.R. (Conseil d'Orientation des Retraites).

Fiche annexe dossier UGFF CGT retraites

Fonction publique de l'Etat

Effets « emplois », « salaires », « primes » sur le volume des « ressources disponibles pour les pensions » :

I – Effets « Emplois » :

Dans la F.P.E. le taux de « cotisations totales » est de 52,55 % du traitement brut (7,85 % sur le salaire indiciaire brut – hors primes – pour les personnels, et un taux de 44,7 % « implicite » pour le budget de l'Etat).

Selon le dernier rapport de la Fonction publique de l'Etat le traitement indiciaire brut moyen mensuel est de 1959 € soit 23 508 € annuels.

Ainsi, pour 100.000 emplois supplémentaires, les ressources potentielles sont de **1,235 Milliards d'Euros** annuels.

Sont concernés par cette dimension emploi :

- Les non titulaires de différentes natures,
- Les CES,
- Les contrats emploi-jeunes,
- Les créations d'emplois nécessaires au bon fonctionnement du service public,
- Le remplacement de tous les départs en retraite.

NOTA : Nous raisonnons-là « en moyenne », le chiffre doit donc être pondéré à la baisse pour tenir compte de l'effet « structure ».

Par ailleurs l'effort contributif du budget de l'Etat est à atténuer pour tenir compte des cotisations employeurs versées pour les non titulaires.

II – Effet salaires :

La baisse du pouvoir d'achat en « niveau » entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2002 est de 2,6 %. Le total des rémunérations principales (brutes) devrait fin 2002 avoisiner les 52 Mds d'Euro (estimation). La remise à niveau des salaires sur les prix générerait donc des ressources globales pour les retraites à hauteur de **0,710 Mds d'Euro**.

III – Effet intégration des primes :

Le taux de prime moyen annoncé est de 17 %.

52 Mds d'Euro X 17 % = assiette supplémentaire de 8,4 Mds d'Euro.

La prise en compte des primes générerait donc, pour sa part, **4,4 Mds d'Euro**.

Fiche annexe dossier UGFF CGT retraites

Examen de deux hypothèses de modifications du régime FP État et de leurs conséquences

1°/ Allongement du nombre d'annuités de 37,5 à 40

La situation aujourd'hui :

Taux théorique de remplacement : 75 %. Taux annuel de pension par annuité : 2 %.

Nombre **moyen** réel d'annuités : = 34 annuités (y compris bonifications) (1)

Taux moyen réel de la pension : $34 \times 2 \% = 68 \%$

Conséquences du passage à 40 annuités :

Taux actuel de pension par annuité : 75 % en 37,5 ans = 2 % par an.

Nouveau taux annuel avec la réforme : 75 % en 40 ans = 1,875 % par an.

Nouveau taux de remplacement moyen : $34 \text{ annuités} \times 1,875 \% = 63,75 \%$

► **Conséquences sur le pouvoir d'achat des futurs retraités**

Pension (moyenne) actuelle[1] : $1668 \text{ €} \times 68 \% = 1134 \text{ €}$

Pension modifiée : $1668 \text{ €} \times 63,75 \% = 1063 \text{ €}$

Perte : **- 6,23 %**

2°/ Augmentation de la cotisation

Augmentation possible de 0,53 % par an pendant 5 ans (hypothèse évoquée).

Déclinaison : 7,85 % actuellement, + 0,53% chaque année.

2003	2004	2005	2006	2007	2008
7,85 %	8,38 %	8,91 %	9,44 %	9,97 %	10,50 %

Rappel de la situation dans le secteur privé : 10,75 % pour les non cadres et 9,75 % pour les cadres.

► **Conséquences sur le pouvoir d'achat des actifs dans la FPE :**

Traitement brut moyen actuel : 2268 € (1)

Brut – cotisation retraite = $2268 - 7,85 \% = 2090 \text{ €}$

Application du nouveau taux : $2268 - 10,50 \% = 2030 \text{ €}$

Perte de pouvoir d'achat = **- 2,65 %**

Taux de remplacement moyen réel dans la F. P. E.

Les fonctionnaires civils de l'état sont partis en retraite à 57 ans et 6 mois en moyenne (en 2000).

Si on exclut les mises en retraite pour invalidité, et les fonctionnaires classés en service actif, l'âge de départ moyen est de 61 ans pour les hommes et 58 ans et 10 mois pour les femmes.

► La durée moyenne de service prise en compte est de **34 ans avec les bonifications**, ou **32 ans** de services effectifs (1).

► Le taux de liquidation de la pension est de 67,5 % pour l'ensemble des retraites (68 % pour le flux) (1).

► Le taux moyen des primes et indemnités dans la F. P. E. est de 17 % (1).

Il en résulte que le taux moyen réel de remplacement appliqué à la dernière rémunération globale moyenne est de 58,11 %.

(1) (Source : rapport annuel sur la Fonction publique de l'Etat)

LE POIDS DES PENSIONS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT DANS LE PIB

(Pensions civiles et militaires ainsi que des droits dérivés)

	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991 (1)	1992	1993	1994	1995	1996	1997 (2)	1998 (2)	1999	2000	2001
<i>PIB en €</i>	680	727	783	833	890	956	1009	1049	1086	1102	1143	1182	1212	1254	1306	1344	1405	1458
Pensions €	12,8	13,7	13,2	13,9	15,9	16,6	17,8	16,1	16,8	17,8	18,7	19,5	20,3	22,1	22,9	27,2	28,5	29,6
Pens/PIB	1,88	1,88	1,69	1,67	1,79	1,74	1,76	1,53	1,55	1,62	1,64	1,65	1,67	1,76	1,75	2,02	2,03	2,03

(1) *Hors exploitants publics ; la Poste et France Télécom à partir de 1991.*

(2) *Y compris budgétisation de la charge de pension de France Télécom :*

1997 : 8,26 milliards de francs pour les pensions ; 1,150 milliard de francs pour les cotisations.

1998 : 8,630 milliards de francs pour les pensions ; 1,100 milliard de francs pour les cotisations.

Nombres de pensionnés

PENSIONS	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Militaires	588 003	588 505	588 819	580 365	585 443	576 713	577 958	579 570	579 054	567 485	566 075	563 889	561 504	562 912	566 041	556 459	557 251	561 301
Civiles	823 771	845 256	868 349	880 755	912 947	924 804	944 660	971 427	998 541	1 027 996	1 055 224	1 083 913	1 114 064	1 149 877	1 185 161	1 217 204	1 254 005	1 291 122
TOTAL	1 411 774	1 433 761	1 457 168	1 461 120	1 498 390	1 501 517	1 522 618	1 550 997	1 577 595	1 595 481	1 621 299	1 647 802	1 675 568	1 712 789	1 751 202	1 773 663	1 811 256	1 852 423

Le nombre des retraités, entre 1984 et 2001, a progressé de 31,2 %

Le poids des pensions dans le PIB, dans la même période, a progressé de 7,9 % (0,15 point)

Fiche annexe dossier UGFF CGT retraites