

## RAFP :

# Le fonds de pension rattrapé par la crise de la dette

Fonctionnaires français, dormez-bien, l'établissement de la retraite additionnelle s'occupe de la valeur des investissements qui vont payer votre future retraite ! Voilà ce qu'on veut nous faire croire, voilà ce que les faits démentent cruellement.

Au plus fort de la crise, en 2008 et 2009, les actions de l'Erafp avaient déjà perdu près de la moitié de leur valeur. La seule raison pour laquelle l'établissement n'a pas « perdu d'argent » c'est qu'il n'a pas eu besoin de vendre ses actions pour payer les prestations actuellement versées (220 millions versés en 2010 pour 1,7 milliard de cotisations). Les autres fonds de pensions des pays développés ont subi une perte de 20% de leurs avoirs avec la crise.

Maintenant, c'est la crise de la dette souveraine en Europe qui prend le relais des pertes prévisibles.

75 % des avoirs financiers de l'ERAFP sont constitués d'obligations de dettes souveraines, quasi exclusivement d'états de la Communauté européenne.

Parmi elles 15% sont des obligations grecques, irlandaises et portugaises, dont la probabilité de remboursement intégral s'éloigne de plus en plus. Avec l'Espagne et l'Italie, on monterait même à plus de 35% des actifs de l'ERAFP. A l'époque, les taux d'intérêts plus élevés de ces obligations (parce que les « risques » étaient plus grands, telle est la « loi du marché ») ont poussé l'établissement à en acheter plus que de raison, gageant ainsi les futures retraites des fonctionnaires français sur les efforts demandés aux fonctionnaires des autres pays au nom de la vertu budgétaire.

Pour s'en tenir aux 3 pays les plus en difficulté, une hypothèse de récupération de 40% de la valeur des obligations grecques, irlandaises et portugaises ferait perdre près de 600

millions d'euros aux avoirs financiers de l'Erafp, sur 10 milliards et demi au total.

Le pire n'est jamais sûr, mais l'établissement intègre déjà dans son raisonnement la quasi certitude d'une perte due à ces obligations.

Que faire face à cette réalité ? Choisir de se débarrasser, quand c'est encore possible, d'obligations encore vendables avant que la crise ne s'aggrave dans certains pays (Portugal ou Espagne) ? Et ce faisant aggraver encore l'austérité dans ces pays, dont les fonctionnaires sont les premières victimes ? Puis prier pour que la crise de la dette n'atteigne pas la France, alors que de nombreux analystes anticipent une baisse de la note de la dette française après les prochaines élections présidentielles de 2012 ?

La CGT s'y refuse. L'établissement n'a d'ailleurs pas choisi cette voie. Rappelons qu'il est sous tutelle du ministère du Budget, donc du gouvernement, qui serait considéré comptable d'une décision hostile par certains états s'il se débarrassait de leurs obligations souveraines.

Nous sommes devant la quasi certitude d'une perte financière pour l'Erafp sur les actifs normalement considérés comme sans risques, les obligations d'Etat ; donc d'une baisse de la retraite future des fonctionnaires pour la part modeste qui revient à l'Etablissement (1% du salaire brut au maximum par tranche de 10 ans de cotisations). On voit que la logique d'un fonds de pension,

c'est « fonctionnaires de tous les pays, exploitez-vous les uns les autres » et que la logique financière à court terme (sauvegarder les avoirs du fonds de pension) est en contradiction avec la logique de sortie de crise (sortir de la politique d'austérité généralisée en Europe).

Cette réalité conforte la CGT dans son choix d'avoir refusé en 2003 la constitution d'un étage supplémentaire de retraite par capitalisation dans la Fonction publique. La capitalisation, ça ne marche simplement pas, et le compromis de 2003 montre aujourd'hui concrètement toutes ses limites.

**V**ous avez pu lire notre précédent numéro (le 187) du journal de l'UGFF « Fonction Publique » consacré à la retraite, publié en avril 2011.

« *Quelle analyse de la réforme de 2010 ?* », « *Quand puis-je prendre ma retraite ?* », « *A combien va se monter ma pension ?* », « *Qui portent cet enjeu ?* », « *quelles propositions de la CGT* », sont autant de questions auxquelles ce numéro répond.

Ces articles, les plus précis possibles et accompagnés de tableaux de référence, sont des outils pour que les militants puissent répondre aux questions des adhérents et des agents sur leur retraite et les changements induits par la réforme. Nous avons ainsi tenté de produire un document répondant le plus largement possible aux besoins des syndiqués.

Ce numéro vous a semblé pertinent et vous souhaitez le faire lire autour de vous ou en faire profiter le plus grand nombre ? L'UGFF met en vente, à destination des syndicats, le numéro « *Spécial retraites* » du mensuel « *Fonction Publique* ». Un tirage exceptionnel d'exemplaires supplémentaires à prix coûtant, c'est-à-dire 50 centimes le numéro. Les frais d'expédition restent à la charge des syndicats.

Ces numéros sont donc disponibles dans les locaux de l'UGFF à Montreuil ou par commandes à l'adresse [ugff@cgt.fr](mailto:ugff@cgt.fr).



## Réforme du minimum garanti :

# Prendre le plus à ceux qui ont le moins

**En 2012 les dépenses de retraite dans la Fonction publique diminueront de 200 millions d'euros du fait de la réforme du minimum garanti.**

Et en 2013 de 300 millions, 400 en 2014, jusqu'à 900 millions d'euros de baisse en 2020.

Les agents de l'hospitalière et de la territoriale supporteront les deux tiers de l'effort : la moitié des agents des collectivités locales partent en retraite au minimum garanti, et un sur quatre dans l'ensemble de la Fonction publique.

Une partie des « économies » de l'État et de la CNRACL viennent des pensions non versées avec le recul de l'âge de départ en retraite, une autre provient des cotisations qui continueront d'être versées. Mais cela ne suffit pas et des mesures baissant les pensions les plus petites sont prévues, en supprimant le minimum garanti pour de nombreux agents.

De 1.081,08 euros en 2011 pour 40 ans de service, le minimum de retraite de la Fonction publique est considéré comme trop cher face aux 897 euros du minimum contributif (régime général + complémentaires en 2010). Et surtout son mode de calcul est trop généreux : 1043 euros pour 30 ans de carrière, contre 673 euros pour 30 ans pour le minimum contributif sans décote. Aussi la majorité des départs de retraités percevant le minimum garanti se fai-



saient à 60-61 ans, même pour des carrières incomplètes.

### L'alignement par le bas a été choisi dans la réforme 2010 des retraites

Pour bénéficier du minimum garanti, il faut depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 avoir dorénavant sa durée d'assurance complète (163 trimestres en 2011) ou être arrivé à l'âge d'annulation de la décote, avec jusqu'en 2020 une transition particulière à ce minimum (60 ans et 6 mois en 2011, 64 ans et 10 mois en 2015, 67 ans en 2020). L'effet a été immédiat pour les agents qui avaient déposé leur demande de départ en retraite avant la date de publication de la loi, le 10 novembre 2010. Il faut 6 mois entre

la demande et la date de départ en retraite : beaucoup de ceux à qui on avait calculé le minimum garanti ont appris avec stupéfaction qu'ils n'y avaient plus droit, une fois leur retraite prise.

Parfois pour un trimestre manquant, 162 trimestres au lieu de 163. S'ils l'avaient su, ils auraient travaillé 3 mois de plus. Mais la demande étant faite avant qu'on connaisse le contenu précis de la loi, ils ont été dans l'incapacité de prendre une décision conforme à leurs intérêts.

Le minimum garanti améliore la pension calculée en moyenne de 140 euros.

Mais dans la réalité cela peut être beaucoup plus. Une retraitée a ainsi vu sa pension baisser à 568 euros, au lieu de 803 euros, car elle s'est vue refuser le minimum garanti du fait d'un départ en février 2011. Elle est

parti à 60 ans au lieu de partir à 60 ans et 6 mois, ce qui lui aurait permis en 2011 de bénéficier de 235 euros de plus sur une petite pension. Un autre a vu sa pension, estimée par son employeur à l'été 2010, baisser de 732 euros à 449 euros. Une autre a vu sa pension baisser des 518 euros prévus à 305 euros.

C'est aussi de là que viennent les centaines de millions de baisse de dépenses sur les retraites du minimum garanti ! C'est cela la réalité de la pseudo-justice public/privé. C'est d'un relèvement du minimum de retraite que les salariés du privé ont besoin, pas d'une baisse du minimum Fonction publique entraînant tout le monde vers le bas.

### Au 1er juillet 2012, le minimum sera un maximum

Certains agents relevant de plusieurs régimes de retraite (CNAV + Fonction publique, ...), bénéficiaient au total d'un montant supérieur au minimum garanti. La nouvelle loi a décidé de mettre fin à ce scandale insupportable (!) : au 1<sup>er</sup> juillet 2012, un agent ayant le minimum garanti Fonction publique verra son abondement de pension baisser, jusqu'à ce que le total des pensions qu'il perçoit soit égal à un montant, qui est de 990 euros dans le privé pour le minimum contributif, mais qu'on ne connaît pas encore dans le public,.

Mais ça n'est pas fini : comme il faut pouvoir faire le total des pensions perçues, on n'aura pas droit au minimum garanti tant qu'on n'aura pas liquidé toutes ses pensions dans l'ensemble des régimes de base ou complémentaires (hors RAFFP).

En conséquence les agents ayant au moins deux régimes (public/privé), et relevant d'un départ anticipé au

titre du service actif (55 à 57 ans), ne pourront plus bénéficier du minimum garanti entre l'âge de leur départ anticipé et l'âge légal de départ (de 60 à 62 ans). Le régime général ne prévoit pas de départ anticipé pour service actif. Un ouvrier de la territoriale ou un agent des douanes ayant travaillé 20 ans par exemple dans le privé sera dans l'impossibilité faire liquider sa pension CNAV avant 62 ans en 2016, et perdra son droit.

Par contre celui ou celle qui n'aura travaillé que dans la Fonction publique pourra bénéficier du minimum garanti immédiatement : vous pouvez chercher la logique, les parlementaires n'en ont pas eu d'autre que punitive !

### Changer de calcul pour supprimer le minimum garanti

Le minimum garanti est fait pour les carrières courtes ; aussi pour 15 ans de carrière il est de 626 euros, soit 57,5% du maximum. Jusqu'alors pour les carrières plus courtes on comptait un quinzième de ce montant par année.

Pour le minimum contributif une année vaut un quarantième du maximum. Le calcul du minimum garanti a été aligné sur celui du minimum contributif pour les carrières inférieures à 15 ans. En clair on passe de 41 euros par année de service à 26 euros. Pour 14 ans on passera de 580 euros à 370 euros.

La conséquence en est qu'entre 5 ans et 15 ans de service, le minimum garanti est d'un montant si bas que plus personne ne peut en bénéficier, le calcul ordinaire de la retraite lui étant supérieur. On fait ainsi tout simplement disparaître le minimum garanti pour toute une catégorie d'agents.

Pour ce gouvernement et ses sou-

tiens parlementaires, les efforts financiers sont préférables quand ce sont les plus modestes qui les font.

### La CGT demande des mesures dans le PLF 2012

A l'exposé des faits on voit que les conséquences de la réforme n'ont pas été anticipées par ceux qui l'ont décidée. On ne peut s'empêcher d'avoir une forte impression d'amateurisme dans la prise de décision gouvernementale.

La CGT, tout en maintenant l'ensemble de ses critiques sur la réforme des retraites de novembre 2010, demande que des mesures sur le minimum garanti soient prises dans le cadre du Projet de loi de Finances 2012.

L'ensemble des agents ayant demandé leur retraite avant la date de publication de la loi doivent se voir rétablis dans leur droit à bénéficier du minimum garanti.

De même la situation des agents bénéficiant d'un départ en retraite pour pénibilité (le service actif) doit être réexaminée, puisqu'il leur est impossible de liquider toutes leurs pensions s'ils sont polypensionnés.

De même pour les agents ayant entre 5 et 15 ans de service, il n'est pas non plus possible que le minimum garanti disparaisse de fait.



## Retraites

**Les 166 trimestres et la double peine**

Le 1<sup>er</sup> août 2011 un décret fait passer à 166 trimestres - 41 ans et 6 mois -, la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein de retraite (75% pour les fonctionnaires).

Or pendant les débats sur la réforme de 2010, il avait été annoncé par le COR (Conseil d'orientation des retraites), et confirmé par le gouvernement, que la durée d'assurance ne passerait à 166 trimestres qu'à l'horizon 2020.

**Double peine pour les futurs retraités**

Le recul progressif de 2 ans de l'âge de départ en retraite de 60 à 62 ans faisait en effet sortir de la logique de la réforme 2003, qui maintenait la retraite à 60 ans mais avait l'allongement de la durée d'assurance requise pour principal instrument de recul de l'âge de départ. Celle-ci passait de 37,5 ans à 40 ans (160 trimestres) de 2004 à 2008 pour les fonctionnaires, puis à 165 trimestres en 2013.

En toute logique, recourir à un recul de l'âge aurait du alléger la pression sur la durée d'assurance.

Le gouvernement en a décidé autrement. Ce qui montre à quel point il est conscient que la réforme 2010 ne résout pas le problème du financement. Augmenter encore la durée d'assurance, c'est d'abord créer de la décote et supprimer de la surcote, c'est-à-dire diminuer les retraites individuelles, donc les dépenses globales de retraite.

L'objectif est de faire travailler les salariés deux ans de plus, mais avec une retraite si possible plus basse. Ce qui s'appelle la double peine !

**La fausse équité : vivre plus pour travailler plus !**

La réforme 2010 a reconduit, voire aggravé la règle de 2003.

Celle-ci stipulait que l'évolution de la durée de travail (40 ans théoriques en 2003) devait jusqu'en 2020, conserver le même rapport avec l'espérance de vie à 60 ans (22,3 ans en 2003).

La durée de travail doit donc être **1,79 fois plus longue que l'espérance de vie à 60 ans**, diminuée du nombre d'année de travail obligatoire au-delà de 40 ans.

En clair en 2015, pour les salariés nés en 1955, la durée de travail de 41 ans et 6 mois sera au moins 1,79 fois plus longue que 22,92 années, qui représentent les 24,42 ans d'espérance de vie au-delà de 60 ans, diminués de 1 an et 6 mois de travail supplémentaire requis au-delà de 40 ans :  $41,5/22,92 = 1,81$ .

D'un premier coup d'œil, le principe paraît sévère mais équitable.

En réalité, il est totalement injuste, et de plus parfaitement irréaliste.

**Injuste et irréaliste**

La réforme 2010 reconduit le principe jusqu'en 2020, et demande au COR d'établir la durée d'assurance quand une génération atteint 55 ans. Au-delà des protestations des représentants syndicaux, le Conseil d'Orientation des Retraites, qui est un organisme d'expertise et de débat, est fort peu enthousiaste qu'on lui demande de confirmer un calcul pour masquer une responsabilité politique.

Si on part de l'hypothèse d'une augmentation de l'espérance de vie de 0,2 an par

année, proche de ce qui a été observé jusqu'alors et de ce que prévoit l'INSEE, la durée d'assurance devra être de 42 ans soit 166 trimestres en 2020, (+ 1 trimestre tous les deux ans).

Si on continue d'appliquer ce principe au-delà de 2020, dans le cadre d'une nouvelle loi de réforme, on atteint 45 ans de durée d'assurance pendant la décennie 2040. Avec une entrée de plus en plus tardive dans la vie active, **l'irréalisme de ce principe** par rapport aux simples limites physiques de l'humanité est patent.

Mais, de plus, affirmer le maintien d'un rapport de 1,79 entre travail et retraite, dont le principe est déjà discutable, est dans le cadre de la réforme 2010 **une pure escroquerie**.

Quel sens cela a-t-il de compter à partir d'une espérance de vie au-delà de 60 ans quand tous les salariés nés à partir de 1956 devraient travailler jusqu'à 62 ans ?

En 2016 l'espérance de vie après 62 ans sera de 22,6 années, alors qu'en 2011 l'espérance de vie après 60 ans est de 23 ans et demi. Le premier effet de la réforme 2010 c'est **d'annuler tous les gains d'espérance de vie jusqu'en 2020**.

En recalculant la même formule précédemment décrite sur une espérance de vie après 62 ans au lieu d'après 60 ans, le ratio entre travail et retraite est en 2016 de 1,97 et non de 1,79.

**Nous serons ainsi passés pour les fonctionnaires de 5 années de travail pour 3 années de retraites en 2003, à deux années de travail pour une année de retraite en 2016.**

Si on intègre la différence d'espérance de vie entre ouvriers et cadres, qui est de 7 ans, et la certitude que la pénibilité du travail ne sera pas éliminée totale-

ment, ni sans doute les discriminations de genre, on voit que 41 ans et demi est une durée exagérée qui pèsera d'abord sur les salariés les moins qualifiés et sur les femmes. Aller au-delà serait encore aggraver la situation.

**Passer à une autre réforme**

On mesure ainsi la régression que représente l'accumulation des réformes successives.

Le débat sera relancé en 2012 dans la perspective d'une actualisation ou d'une autre réforme en 2013.

Les propositions consistant à allonger la durée d'assurance plutôt que de reculer l'âge de départ ne sont comme on le voit ni réalistes ni capables de traiter la situation au-delà de 2020.

La perspective d'un régime unique des retraites, que promet la CFDT, est un miroir aux alouettes qui ne fera que masquer la baisse réelle des pensions sous la fumée de la nouveauté.

C'est d'une autre réforme des retraites dont nous avons besoin, qui résolve **d'abord la question du financement**.

C'est dans ce cadre que nous devons préparer les échéances 2012 et 2013, si importantes en particulier pour les régimes de la Fonction publique.



# La retraite additionnelle ... et la crise européenne de la dette

L'Erafp (Etablissement public de la retraite additionnelle de la Fonction publique) est un fonds de pension obligatoire sur les primes des 4,5 millions de fonctionnaires et militaires. La retraite additionnelle se rajoute à la retraite « normale » sur le salaire indiciaire pour environ 1% du salaire brut par tranches de 10 années réellement cotisées, si le niveau de primes est de 20%.

Ce fonds de pension suit la réglementation des sociétés d'assurance proposant les contrats d'assurance-vie. Les actifs financiers sont pour un maximum de 25% en actions, le reste étant constitué d'obligations d'Etat ou d'entreprises, d'immobilier ou de forêts. L'Erafp possède 11 milliards d'actifs financiers dont 2 milliards d'actions et 8 milliards d'obligations.



*C'est là que se "joue" la retraite du RAFP*

## L'apocalypse des retraites ?

Aujourd'hui nous en sommes dans la crise de la dette européenne au moment où il s'agit d'organiser le défaut de paiement des Etats sans entraîner la faillite des banques, dont l'existence est indispensable à l'économie de marché ; comme cela s'est fait à la fin des années 80 lors de la crise de la dette en Amérique latine. Le 2<sup>ème</sup> plan de la Communauté européenne du 21 juillet 2011 sur la dette grecque a acté une participation des détenteurs d'obligations d'Etat de ce pays à hauteur d'une perte moyenne de 21% de la valeur des titres détenus, pour 50 milliards d'euros au total.

L'Erafp possède près de 300 millions de dette grecque. Sans qu'on connaisse les conséquences exactes aujourd'hui de ces décisions, il est

certain que cet établissement devra enregistrer une perte conséquente sur les titres achetés avec les cotisations retraite des fonctionnaires. Il est aussi absolument certain que les futures retraites Erafp seront diminuées d'autant.

Si la crise de la dette s'approfondit et touche d'autres pays, les conséquences seront encore plus importantes. Les titres portugais et irlandais représentent 700 millions d'euros. Que l'Erafp possède un milliard d'euros soit 13% des obligations en titres irlandais, portugais et grecs montre l'ampleur des risques pris avec l'argent des cotisations retraite, risques inhérents et à l'obligation de placer cet argent sur les marchés financiers, et à la recherche du rendement financier maximum qu'a privilégiée l'établissement.

Si la crise atteint l'Espagne et l'Ita-

lie, c'est plus d'un milliard et demi d'euros d'avoirs qui seront concernés. Et si la France était aussi touchée, au total les 2/3 des obligations de l'Erafp devraient enregistrer une perte de valeur conséquente.

## Les actions aussi

La crise de la dette de cet été a entraîné une baisse importante du prix des actions. En 2009 les actions de l'Erafp ont perdu la moitié de leur valeur.

Comme les retraites versées aujourd'hui sont très faibles et les cotisations fortes, ce nouveau fonds de pension n'a pas été contraint de vendre des actions pour payer les retraites, contrairement à ses homologues plus anciens des pays étrangers, qui ont du répercuter de très fortes pertes en baissant les retraites versées.

Un CAC 40 (l'indice boursier français) plus proche de 3.000 points que de 4.000 points fait baisser la valeur des actions de l'Erafp de façon considérable. Si la perspective d'une récession se confirmait cette baisse devrait à un moment ou à un autre se traduire en pertes réelles pour ce régime de retraite.

## En conséquence : baisser les retraites

Sous l'impact de la crise boursière, la valeur de service du point Erafp, qui détermine le niveau des retraites futures, a perdu -1,5% de 2006 à 2011 par rapport à l'inflation de 2005 à 2010.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total
Valeur de service du point		2%	1,8%	1,6%	1%	0,5%	0,5%	<b>+7,4%</b>
Inflation		1,6%	1,5%	2,5%	1%	0,8%	1,5%	<b>+8,9%</b>
Différence		+0,4%	+0,3%	-0,9%	0%	-0,3%	-1%	<b>-1,5%</b>

(on compare l'inflation d'une année avec la valeur de service de l'année suivante)

L'engagement qu'avait pris l'Etat au moment de la création de l'Erafp était de maintenir le pouvoir d'achat des retraites futures en maintenant la valeur de service du point au moins au niveau de l'inflation. Cet engagement n'a été aucunement respecté depuis que les marchés financiers accumulent les pertes.

Relever la valeur de service au niveau de l'inflation est la pratique ordinaire des retraites complémentaires par points, tant publiques (Arrco et Agirc) que privé (Ircantec). Mais ces régimes sont par répartition, tandis que l'Erafp est un fonds de pension !

### L'échec du pari de 2003

La CFDT, la CGC, la CFTC et l'UNSA ont fait le pari, en acceptant en 2003 la réforme Fillon, qu'il était possible d'introduire une part « réduite » de capitalisation dans la retraite des fonctionnaires, en attendant de l'étendre à tous les salariés, et de faire la preuve que les syndicats peuvent gérer prudemment des fonds de pension.

Ce pari est clairement un échec sur

tous les plans.

C'est le gouvernement qui contrôle la gestion de l'Erafp, et il ne laisse aux syndicats que la place qu'il accepte de leur concéder.

L'ensemble des syndicats, dont la CGT, ont pesé pour imposer des règles de gestion prudentes, articulées autour du principe que 100% des investissements soient socialement responsables.

L'établissement s'est clairement détourné de ses engagements pour une gestion prudente en privilégiant l'achat d'emprunts d'Etat offrant un taux d'intérêt plus rémunérateurs (Grèce, Irlande, Portugal, voire Espagne ou Italie), pour compenser la faiblesse des taux français ou allemands : « *il a fallu aller chercher des produits à la périphérie de l'Union économique et monétaire pour monter un peu le taux de rendement du portefeuille* », en langage de conseil d'administration.

Les risques pris par l'établissement étaient niés sur la base d'une analyse de la zone euro concluant à sa solidité, en s'appuyant sur la certitude que jamais les grands pays ne laisseraient tomber les plus petits : « *.. nous*

*avons considéré, comme le marché d'ailleurs, que l'Union Economique et Monétaire ne laisserait pas tomber la Grèce. ... l'Allemagne et la France feraient ce qu'il faudrait. ... La conclusion de tout cela, c'est que l'on pense que pour les raisons déjà évoquées, la Grèce ne fera pas défaut.*». Admirons la préscience : 3 ans plus tard, la question est comment gérer le défaut de paiement de la Grèce !

Il faut se rendre compte que c'est sur la base de telles analyses, parfaitement moutonnières et régulièrement infirmées par les faits, que les marchés financiers décident de leurs placements.

Quelles qu'ait pu être le détournement par l'établissement des engagements qu'il avait pris et les erreurs de gestion, c'est d'abord la logique du système financier qui rend impossible de garantir une gestion de la retraite par capitalisation sans risques financiers. La possibilité de perdre de l'argent, et de devoir répercuter ces pertes en baissant les retraites versées, sont dans la nature de la capitalisation.

La CGT ne fonde pas son opposition à l'existence de cet établissement sur de l'idéologie, mais sur des faits, comme ceux que l'actualité nous fournit quotidiennement. Quand on dispose d'un système de retraite par répartition, on le garde, et on ne prend pas le risque, comme certains syndicats, de le fragiliser.

## Les assurés et mutuelles trinquent

Le plan de rigueur annoncé par le 1er ministre le 24 août est supporté essentiellement par les salariés et les familles. Parmi ces mesures, la nouvelle charge financière imposée aux mutuelles et à leurs adhérents est une véritable rançon de la solidarité.

Les mutuelles et les assurances complémentaires santé avaient déjà été mises à contribution en 2010 par une taxe spéciale sur les conventions d'assurance (TSCA) à un taux de 3.5% que la CGT avait dénoncé et condamné au motif qu'elle allait à l'encontre de l'accès aux soins pour tous etc...

Nul doute que le doublement du taux de cette TSCA qui va être porté à 7% sans limitation de temps, va constituer un obstacle de plus pour ceux qui déjà ont des difficultés financières à se doter d'une complémentaire mutualiste. Les mutuelles vont être contraintes d'en répercuter les effets sur leurs adhérents...

Ce qui fait dire à la MFP dans un communiqué du 25 août " *Proposés par l'ensemble des mutuelles de la Fonction Publique, souhaités par l'Etat employeur, les contrats responsables et solidaires permettent à plus de 7 millions de fonctionnaires et leur famille d'avoir une prise en charge accessible des coûts de santé.*

*La solidarité est manifestement devenue un luxe de plus en plus taxable...*"

Cette mesure est complètement injuste économiquement car elle va toucher les jeunes et les moins rémunérés, mais elle ne l'est pas plus socialement car à l'heure où le gouvernement ne cesse de rogner sur les remboursements de soins, de médicaments etc... les assurés ont de plus en plus besoin d'une complémentaire santé... Pour l'UGFF CGT cette décision du gouvernement est un handicap à l'accès aux soins et doit être enlevée du panier des mesures.

## Projet de loi de financement de la Sécu (PLFSS)

## Dégradation des objectifs de la sécu et aggravation des inégalités

Intégré dans l'objectif de la limitation des déficits publics à 3% du PIB, le projet de budget de financement de la sécurité sociale est en conséquence abordé sous le seul angle comptable avec pour conséquences de nouveaux coups portés aux assurés sociaux.

Si les dispositions finales ne sont pas définitivement arrêtées (même si de façon pour le moins hasardeuse le projet a été voté par l'assemblée ce 28 octobre alors même que tout est à revoir avec les nouvelles perspectives de croissance), on retiendra quelques unes de celles projetées ... leurs cibles et leurs conséquences.

- **Ainsi, le doublement de la taxation des mutuelles** alors même que

cela se traduira par une augmentation du coût des contrats santé et aggravera encore les inégalités d'accès aux soins alors même que près de 1 français sur 3 déclare renoncer à des soins pour des raisons financières.

- **Ainsi encore des déremboursements de médicaments** alors même que le taux de remboursement par la sécurité sociale des soins de ville est tombé à 55% ! Des mesures qui vont dans le même sens de l'aggravation des inégalités dans l'accès aux soins ;

- **Les scandaleuses modifications du mode de calcul des indemnités journalières** qui si elles ont été repoussées dans un premier temps devraient revenir sur le tapis à la

demande du gouvernement (peut être sous la forme d'un jour de carence supplémentaire).

- **Le retard de 3 mois (du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> avril) sur la revalorisation des allocations familiales ou allocations logement** ce qui la première année va peser lourdement sur les finances des ménages notamment les plus modestes.

- **La taxation aux cotisations sociales des indemnités de licenciement...**

Et ne doutons pas que le gouvernement saura faire preuve de la même « imagination sélective » pour trouver les 1,5 à 2 milliards supplémentaires qui vont résulter du fait que tel qu'il a été voté ce budget n'est lui non plus pas sincère, et qu'il devra être (re)bâti sur la base d'une croissance limitée à 1%.

### Age de départ en retraite

**Lorsque les bornes sont dépassées il n'y a plus de limites.**

Quelques mois à peine près avoir fait voter une réforme des retraites qui était censée sauver notre régime de retraite par répartition, et, réforme qui elle-même suivait celle de 2003 dont le résultat devait être le même, sans compter les précédentes qui se sont toutes inscrites dans la même logique de reculs, voilà que le premier ministre préconise que l'âge de la retraite soit repoussé ... à 67 ans. Et cette fois ci au nom d'un alignement sur l'Allemagne (où l'âge de départ passera progressivement à 67 ans en 2029).

Relevons que cette sortie du premier ministre ne recule devant aucune contradiction. En effet alors qu'il justifiait la dernière réforme par des « raisons démographique », voilà qu'il nous sert aujourd'hui l'argument de l'alignement avec un pays dont la situation démographique est totalement différente de celle de la France (le taux de natalité en Allemagne est extrêmement bas, alors même que la France connaît un des taux de natalité les plus élevés d'Europe) et dont 17% des salariés sont réellement dans l'emploi au moment de l'âge du départ en retraite. Alors, on peut toujours reculer, mais à part faire baisser le niveau des pensions versées, quelle en est l'efficacité ?

Au-delà, cette fuite en avant ne réglerait rien, bien au contraire.

**Sur les retraites, ce qui doit être engagé c'est une réforme du financement qui prenne en compte l'augmentation de la productivité du travail (qui actuellement profite de plus en plus aux actionnaires et de moins en moins à ceux qui participent de la création des richesses).**

### Du RAFP, du triple A et de nos retraites.

L'acharnement mis par le gouvernement à rassurer les marchés pour que la France conserve le triple A que lui accorde (encore) l'agence de notation - au-delà même du fait qu'il passe par une austérité qui nourrit la crise elle-même - soulève quelques contradictions qui ne sont pas minces.

En effet, de par la volonté du gouvernement et la docilité bienveillante (quand ce n'est pas tout simplement le résultat d'une demande insistante) de quelques syndicats, les fonctionnaires ont désormais un régime de retraite par capitalisation (RAFP) sur leurs primes. Celui-ci fonctionne à partir de placements des cotisations sur les marchés financiers, notamment sur des obligations d'état. Bon, pour ce qui est des placements sur la dette grecque on verra ce que l'avenir réserve, mais sûrement pas le meilleur. Pour d'autres aussi peut être. Mais que voulez vous, c'est « la loi du marché » et ses aléas, et si d'aucuns ont voulu y arrimer un régime de retraite et bien qu'ils s'en expliquent ! Mais pour ce qui est des placements en obligation de l'état français, que penser de l'insistance du gouvernement à défendre le triple A (au prix d'une austérité qui nourrit la crise) ? Réfléchissons un peu : Si la note est dégradée, alors les crédits accordés à la France seront plus chers et les obligations rapporteront plus aux prêteurs dont l'ERAFP fait partie avec des perspectives de **meilleures retraites servies** (certes au prix de difficultés pour nos finances publiques).

Alors ?

En voilà une belle contradiction (parmi d'autres) générée par ce système par capitalisation dont la CGT demande la mise en extinction ...

## Retraite additionnelle

# Valeur du point 2012, le gouvernement au pied du mur

Etant un fond de pension, la retraite additionnelle fonctionne de façon très proche d'une assurance vie : l'équivalent de tous les futurs versements de rente sont possédés sous forme d'avoirs financiers, actions (25% du total au maximum) ou obligations.

Pour couvrir les risques inhérents à toute gestion financière, les avoirs possédés sont supérieurs aux futures retraites à verser, aux engagements du régime de retraite. Le taux dit de couverture ou sur-couverture des engagements doit toujours être supérieur à 100%. Le régime doit toujours être en situation, que l'économie soit prospère ou en crise, de payer l'intégralité de ses dettes totales.

### Un fonds de pension : est-ce que ça fonctionne ?

En situation de crise, comme aujourd'hui, le prix des actions chute par rapport à leur prix d'achat, et le régime additionnel est contraint de répercuter cette perte, cette moins-value, dans ses comptes, que les actions soient vendues ou conservées.

La sur-couverture doit donc être suffisamment importante pour pouvoir absorber plusieurs centaines de millions d'euros de moins-values sur les actions.

Par contre les obligations, considérées comme des placements sûrs, surtout si ce sont des obligations d'Etat, sont toujours comptabilisées à leur valeur d'achat, et quand leur valeur boursière baisse, cette moins-value ne diminue pas le montant des

avoirs, et n'abaisse donc pas le taux de sur-couverture des engagements. Or la valeur des obligations d'Etat baisse fortement pour de nombreux pays de la zone euro, et personne ne sait quelle part réelle de la valeur initiale sera remboursée par tel ou tel pays. Théoriquement le régime de retraite n'est pas soumis à l'obligation de perte de 50% sur la dette grecque, comme les banques, mais c'est le gouvernement français qui décidera de la façon dont cette perte inévitable se traduira pour l'ERAFP.

De fait, quand l'ERAFP possède près de 11.5 milliards d'euros, ses engagements, ses futures retraites, ne sont que de près de 10 milliards. Mais nul ne sait aujourd'hui combien il devra consacrer aux pertes en obligations d'Etat générées par la crise en Grèce, Espagne, Portugal, Irlande, etc.

Le confortable taux de sur-couverture actuel ne reflète donc pas la réalité des pertes futures du régime.

Le régime étant jeune, il paie peu de retraites, 200 millions, pour 1,5 milliards de cotisations. L'ERAFP est un acteur financier important, qui aura pendant une longue période plus d'un milliard à placer chaque année. Les fonds de pension « à maturité », qui sont la règle en Europe en complément de la retraite de base, n'ont eux pas de marges de manœuvre, et beaucoup sont contraints de baisser les retraites versées du fait de la crise des marchés boursiers.

Pendant une crise économique, un fonds de pension, ça ne fonctionne pas, puisque le taux de sur-couverture des engagements peut passer sous les 100% pour répercuter les pertes financières.

### Devinez qui va payer ?

Une autre méthode pour améliorer le taux de couverture, c'est de diminuer les engagements, c'est à dire les futures retraites.

Comment faire ? Rien n'est plus simple, c'est presque enfantin.

Le régime étant une retraite par points, le montant des retraites versées est calculé en multipliant le nombre de points achetés en cours de carrière par la « valeur de service » du point.

En 2011 la **valeur d'achat** était de 1,0562 euro et la valeur de service de 4,304 centimes d'euros. On retrouve sa mise en 24,5 ans, la seule vraie différence avec une assurance vie étant que l'employeur paie la moitié de la cotisation. C'est un système très proche de celui des Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise, les PERE, dont la réforme 2010 a favorisé l'élargissement. C'est la dimension de l'ERAFP (4,7 millions de cotisants) et son caractère obligatoire qui le distinguent.

La **valeur de service** sert aussi à calculer la valeur des retraites futures, les engagements du régime vis-à-vis des cotisants. Si on baisse cette valeur de service par rapport à l'inflation pendant que les fonctionnaires sont en activité, la valeur de leur retraite future baisse par rapport à ce qu'elle était l'année où ils ont acheté leurs points.

C'est pourquoi le premier engagement d'un système de retraite par points est de relever au minimum la valeur de service du point chaque année du niveau de l'inflation. Sinon



une retraite achetée 100 finit par ne plus valoir que 80 en fin de carrière, par exemple.

Aujourd'hui le RAFP paie peu de prestation (200 millions), par contre il engrange chaque année 1,5 milliards d'engagement sur les futures retraites. C'est pourquoi baisser la valeur du point baisse la valeur des engagements et améliore le taux de sur-couverture, qui permet de répercuter les aléas de la crise en cours. Pour faire court, le plus simple c'est de faire payer les cotisants et les bénéficiaires.

### Le décrochage par rapport à l'inflation

C'est exactement ce qui se produit depuis 2010. En 2010 les valeurs de service et d'achat du point ont augmenté de 0,5%, quand l'inflation a été de 1,5%. Même chose en 2011, +0,5% avec une inflation à 2,3%. La proposition pour 2012 de l'Établissement au conseil d'administration du 15 décembre 2011 était de +0,5% pour une inflation prévue de 1,7%. Soit au total un décrochage prévu par rapport à l'inflation de **-4% en trois ans !**

Des régimes par points comme l'IR-CANTEC et l'ARRCO, même s'ils sont par répartition, ont augmenté la valeur de service de leur point de 1,7%, l'alignant sur l'inflation, comme le veut la promesse implicite d'un régime par points vis-à-vis de ses cotisants.

L'argument employé pour justifier cette pratique désormais systématique de baisse du point RAFP est celui de la solidarité intergénérationnelle. Aujourd'hui les retraités du régime qui ont une rente sont exclusivement des hauts fonctionnaires, les autres partent avec un capital, ayant acquis moins de 5125 points. Donc peu importe si on baisse les rentes des hauts fonctionnaires, l'essentiel est de suivre le point d'indice pour que les actifs achètent le même nombre de points. On augmentera la valeur de service du point plus tard (10 ans ?, 20 ans ?), quand des fonctionnaires plus modestes partiront avec une rente.

C'est un argumentaire apparemment social, mais qui fait volontairement l'impasse sur la baisse de valeur des 10 milliards de points déjà achetés par les cotisants.

### La tutelle et l'établissement mis en minorité

Pour 2012 les représentants des syndicats de fonctionnaires, 8 sur 19 membres du Conseil d'Administration (CA), ont présenté une contre proposition d'évolution de la valeur de service et d'achat du point de retraite RAFP, les augmentant de +1,7% comme l'inflation prévue.

L'établissement, qui est un établissement public administratif (EPA), est sous la tutelle directe du gouvernement, les décisions de son conseil d'administration n'étant exécutoire que si la tutelle ne s'y est pas opposée dans un délai d'un mois.

Les employeurs locaux, et c'est l'effet de la série d'élections locales perdues par la majorité actuelle, se sont ralliés à la proposition des syndicats, la proposition de l'établissement et de la tutelle d'augmentation de +0,5% étant d'abord rejetée, puis celle des syndicats adoptée.

Le gouvernement s'étant assuré par nature des voix des 3 représentants de l'Etat employeur et des 3 personnalités qualifiées, ce sont les votes des 2 représentants des employeurs hospitaliers et des 3 représentants des employeurs locaux (1 pour les départements, 1 pour les régions, 1 pour les mairies), qui peuvent permettre de ne pas adopter purement et simplement les décisions prises au ministère du Budget.

Si la CGT est favorable à la mise en extinction du RAFP et à la sortie du système obligatoire par capitalisation sur les primes des fonctionnaires, elle est tout autant favorable à la défense des droits à retraite acquis. Après le vote du CA du 15



*Perdu ! Vous voulez continuer ...?*

décembre, le roi est nu.

Le gouvernement devra choisir soit de respecter le vote des administrateurs garantissant le pouvoir d'achat des retraites RAFP des fonctionnaires actuelles et futures, soit décider une nouvelle fois une perte de pouvoir d'achat.

Dans un contexte d'austérité, de blocage du point d'indice, d'augmentation de la cotisation retraite du régime des fonctionnaires, c'est une décision lourde de sens. Même si les mécanismes sont moins transparents, l'objectif est toujours le même, faire payer par les agents les conséquences de la crise.

Enfin, l'ensemble de ces débats, celui de la retraite par points et de son fonctionnement comme celui de la solidarité intergénérationnelle, préfigurent le débat 2013 sur une mise à plat de l'ensemble du système des retraites. Nombreux sont les partisans de la transformation des régimes de base et spéciaux en régimes par points, dont on voit à quel point ils sont facilement manipulables, en dehors de tout débat réellement démocratique sur leur évolution.

Tous ces éléments devront être intégrés à la campagne que nous mènerons en 2012 pour préparer le débat 2013.

## Retraite et austérité

# La réforme 2010 aggravée

Le 22 novembre 2011 l'Assemblée nationale a adopté la version définitive du projet de loi de finances de la Sécurité Sociale 2012, qui inclut les décisions du 2ème plan d'austérité, dont l'accélération de la réforme des retraites.

### La période transitoire réduite d'un an

L'âge initial de départ en retraite passera à 62 ans en 2015 au lieu de 2016, comme prévu dans la loi de novembre 2010. A

partir du 1er janvier 2012, chaque année l'âge de départ augmentera de 5 mois au lieu de 4 mois.

Année de naissance	Age de départ initial loi novembre 2010	Mois supplémentaires PLFSS 2012	Age de départ initial second plan de rigueur Fillon	Date de départ initial pour une naissance au 1er janvier
1952	60 ans et 8 mois	+1 mois	60 ans et 9 mois	1er octobre 2012
1953	61 ans	+2 mois	61 ans et 2 mois	1er mars 2014
1954	61 ans et 4 mois	+3 mois	61 ans et 7 mois	1er août 2015
1955	61 ans et 8 mois	+4 mois	62 ans	1er janvier 2017
1956 et après	62 ans		62 ans	1er janvier 2018

Pour les agents en service actif, bénéficiant d'un départ anticipé au titre de la pénibilité, la limite d'âge est décalée de 5

ans en règle générale.

L'effet est le même pour la limite d'âge à 67 ans.

Année de naissance	Age du taux plein loi novembre 2010	Mois supplémentaires PLFSS 2012	Age du taux plein avec le second plan de rigueur Fillon	Date de limite d'âge pour une naissance au 1er janvier
1952	65 ans et 8 mois	+1 mois	65 ans et 9 mois	1er octobre 2017
1953	66 ans	+2 mois	66 ans et 2 mois	1er mars 2019
1954	66 ans et 4 mois	+3 mois	66 ans et 7 mois	1er août 2020
1955	66 ans et 8 mois	+4 mois	67 ans	1er janvier 2022
1956 et après	67 ans		67 ans	1er janvier 2023

En durcissant encore une des réformes des retraites les plus dures d'Europe, le gouvernement va encore aggravé le problème du chômage, au pire moment pour le faire, à la veille d'une récession annoncée. S'il ne s'agit que d'un transfert des dépenses de retraite aux dépenses d'assurance chômage, quel est le gain pour les finances publiques ?

### Et le minimum garanti ?

La mise en place nécessaire d'une période transitoire, après les réformes de 2003 et de 2010, a créé une situation d'une grande complexité, que le Fonction publique « spécial retraite » n°187 tente de clarifier (consultable sur le site de l'UGFF).

Le tableau de montée en charge du minimum garanti fait partie de ces données qui ne paraissent plus compréhensibles à la majorité des agents. De nombreux agents ont perdu le bénéfice du minimum garanti car ils n'étaient pas informés que, début 2011, l'âge de bénéfice du minimum garanti, en

cas de carrière incomplète, passait à 60 ans et 6 mois, avant d'augmenter encore à partir du 1er juillet.

Le décret étant paru le 31 décembre 2010, il était impossible à tous ceux ayant déposé une demande de retraite dans le 2ème semestre 2010 de savoir qu'ils allaient perdre le minimum garanti, et voir leur modeste pension parfois perdre jusqu'à 200 euros.

La même situation risque de se reproduire en 2012, le raccourcissement d'un an de la période transitoire modifiant encore la montée en charge. Les décrets paraîtront sans doute dans les derniers jours de décembre 2011. Comment les agents ayant déjà déposé leur demande de départ en retraite pouvaient-ils connaître les nouvelles conditions ?

Il est largement permis de s'interroger sur la légalité de telles mesures, le principe que nul n'est sensé ignorer la loi ne pouvant guère s'appliquer à ceux qui n'ont aucun moyen de la deviner par avance, alors qu'ils sont contraints de déposer leur demande de retraite 6 mois avant leur date de départ.

## Accélération de la réforme des retraites :

# Les conséquences sur l'âge d'ouverture des droits, l'âge d'annulation de la décote l'âge de bénéfice du minimum garanti

Le projet de Loi de Finances de la sécurité sociale 2012 accélère le calendrier de la période transitoire d'application de la réforme 2010 de la retraite. La réforme fait passer de 60 à 62 ans pour la génération 1955 l'âge d'ouverture du droit, et dorénavant cet âge augmentera de 5 mois par an au lieu des 4 mois initialement prévus (Fonction Publique 193/194 page 25).

Ce relèvement a également pour conséquences :

- de relever la limite d'âge des générations concernées par l'accélération du calendrier (donc par exemple les générations 1952 à 1955 pour les sédentaires)
- d'accélérer encore le calendrier de la montée en charge de l'âge auquel la décote s'annule (prévu par l'article 66-III de la loi Fillon cette montée en

charge se cale en effet sur la limite d'âge)

- de relever l'âge auquel on peut accéder au minimum garanti, tel qu'il est fixé par la loi de novembre 2010.

L'ensemble de ces dispositifs a des conséquences concrètes sur l'ensemble des fonctionnaires :

- sédentaires (ne bénéficiant pas de départ anticipé)
- actifs (bénéficiant de départ anticipé au titre de la pénibilité)
- actifs bénéficiant d'une ouverture du droit spécifique (services actifs de police et pénitentiaire)
- actifs bénéficiant d'une limite d'âge spécifique (personnels de la Poste bénéficiaires de la décision Woerth).

En complément du Fonction Publique n°187 « Spécial Retraite », les tableaux ci-après exposent les incidences pour chacune de ces situations.

### AGES D'OUVERTURE DES DROITS, D'ANNULATION DE LA DECOTE ET DU BENEFICE DU MINIMUM GARANTI POUR LES FONCTIONNAIRES SEDENTAIRES

Agents sédentaires nés :	Nombre de trimestres requis pour une pension à taux plein	Année au cours de l'âge d'ouverture des droits (1° du I de l'art. 24 du CPCMR)	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge	Age d'annulation de la décote	Nombre de trimestres minorants pour l'attribution du M.G.	Age de bénéfice du MG
Entre le 01/01/1951 et le 30/06/1951	163	2011	60 ans	65 ans	62 ans 9 mois	18	60 ans 6 mois
Entre le 01/07/1951 et le 31/08/1951	163	2011	60 ans 4 mois	65 ans 4 mois	63 ans 1 mois	18	60 ans 10 mois
Entre le 01/09/1951 et le 31/12/1951	163	2012	60 ans 4 mois	65 ans 4 mois	63 ans 4 mois	15	61 ans 7 mois
Entre le 01/01/1952 et le 31/03/1952	164	2012	60 ans 9 mois	65 ans 9 mois	63 ans 9 mois	15	62 ans
Entre le 01/04/1952 et le 31/12/1952	164	2013	60 ans 9 mois	65 ans 9 mois	64 ans	12	62 ans 9 mois
Entre le 01/01/1953 et le 31/10/1953	165	2014	61 ans 2 mois	66 ans 2 mois	64 ans 8 mois	9	63 ans 11 mois

**AGES D'OUVERTURE DES DROITS, D'ANNULATION DE LA DECOTE ET DU BENEFICE DU MINIMUM GARANTI POUR LES FONCTIONNAIRES SEDENTAIRES (suite)**

Agents sédentaires nés :	Nombre de trimestres requis pour une pension à taux plein	Année au cours de l'âge d'ouverture des droits (1° du I de l'art. 24 du CPCMR)	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge	Age d'annulation de la décote	Nombre de trimestres minorants pour l'attribution du M.G.	Age de bénéfice du MG
Entre le 01/11/1953 et le 31/12/1953	165	2015	61 ans 2 mois	66 ans 2 mois	64 ans 11 mois	6	64 ans 8 mois
Entre le 01/01/1954 et le 31/05/1954	165	2015	61 ans 7 mois	66 ans 7 mois	65 ans 4 mois	6	65 ans 1 mois
Entre le 01/06/1954 et le 31/12/1954	165	2016	61 ans 7 mois	66 ans 7 mois	65 ans 7 mois	4	65 ans 7 mois
En 1955	166	2017	62 ans	67 ans	66 ans 3 mois	3	66 ans 3 mois
En 1956	166	2018	62 ans	67 ans	66 ans 6 mois	2	66 ans 6 mois
En 1957	166	2019	62 ans	67 ans	66 ans 9 mois	1	66 ans 9 mois
A partir de 1958	166	2020	62 ans	67 ans	67 ans	0	67 ans

**AGES D'OUVERTURE DES DROITS, D'ANNULATION DE LA DECOTE ET DU BENEFICE DU MINIMUM GARANTI POUR LES FONCTIONNAIRES ACTIFS (Hors agents de La Poste bénéficiant de la décision Woerth)**

Agents actifs nés :	Nombre de trimestres requis pour une pension à taux plein	Année au cours de l'âge d'ouverture des droits (1° du I de l'art. 24 du CPCMR)	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge	Age d'annulation de la décote	Nombre de trimestres minorants pour l'attribution du M.G.	Age de bénéfice du MG
Entre le 01/01/1956 et le 30/06/1956	163	2011	55 ans	60 ans	57 ans 9 mois	18	55 ans 6 mois
Entre le 01/07/1956 et le 31/08/1956	163	2011	55 ans 4 mois	60 ans 4 mois	58 ans 1 mois	18	55 ans 10 mois
Entre le 01/09/1956 et le 31/12/1956	164	2012	55 ans 4 mois	60 ans 4 mois	58 ans 4 mois	15	56 ans 7 mois
Entre le 01/01/1957 et le 31/03/1957	164	2012	55 ans 9 mois	60 ans 9 mois	58 ans 9 mois	15	57 ans
Entre le 01/04/1957 et le 31/12/1957	165	2013	55 ans 9 mois	60 ans 9 mois	59 ans	12	57 ans 9 mois
Entre le 01/01/1958 et le 31/10/1958	165	2014	56 ans 2 mois	61 ans 2 mois	59 ans 8 mois	9	58 ans 11 mois
Entre le 1/11/1958 et le 31/12/1958	166	2015	56 ans 2 mois	61 ans 2 mois	59 ans 11 mois	6	59 ans 8 mois
Entre le 01/01/1959 et le 31/05/1959	166	2015	56 ans 7 mois	61 ans 7 mois	60 ans 4 mois	6	60 ans 1 mois
Entre le 01/06/1959 et le 31/12/1959	166	2016	56 ans 7 mois	61 ans 7 mois	60 ans 7 mois	4	60 ans 7 mois
En 1960	166	2017	57 ans	62 ans	61 ans 3 mois	3	61 ans 3 mois
En 1961	166	2018	57 ans	62 ans	61 ans 6 mois	2	61 ans 6 mois
En 1962	166	2019	57 ans	62 ans	61 ans 9 mois	1	61 ans 9 mois
A partir de 1963	166	2020	57 ans	62 ans	62 ans	0	62 ans

**AGES D'OUVERTURE DES DROITS,  
D'ANNULATION DE LA DECOTE ET DU BENEFICE DU MINIMUM GARANTI  
POUR LES FONCTIONNAIRES DE LA POLICE ET DE LA PENITENTIAIRE**

Agents actifs nés :	Nombre de trimestres requis pour une pension à taux plein	Année au cours de l'âge d'ouverture des droits (1° du I de l'art. 24 du CPCMR)	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge	Age d'annulation de la décote	Nombre de trimestres minorants pour l'attribution du M.G.	Age de bénéfice du MG
Entre le 01/01/1961 et le 30/06/1961	163	2011	50 ans	55 ans	52 ans 9 mois	18	50 ans 6 mois
Entre le 01/07/1961 et le 31/08/1961	163	2011	50 ans 4 mois	55 ans 4 mois	53 ans 1 mois	18	50 ans 10 mois
Entre le 01/09/1961 et le 31/12/1961	164	2012	50 ans 4 mois	55 ans 4 mois	53 ans 4 mois	15	51 ans 7 mois
Entre le 01/01/1962 et le 31/03/1962	164	2012	50 ans 9 mois	55 ans 9 mois	53 ans 9 mois	15	52 ans
Entre le 01/04/1962 et le 31/12/1962	165	2013	50 ans 9 mois	55 ans 9 mois	54 ans	12	52 ans 9 mois
Entre le 01/01/1963 et le 31/10/1963	165	2014	51 ans 2 mois	56 ans 2 mois	54 ans 8 mois	9	53 ans 11 mois
Entre le 01/11/1963 et le 31/12/1963	166	2015	51 ans 2 mois	56 ans 2 mois	54 ans 11 mois	6	54 ans 8 mois
Entre le 01/01/1964 et le 31/05/1964	166	2015	51 ans 7 mois	56 ans 7 mois	55 ans 4 mois	6	55 ans 1 mois
Entre le 01/06/1964 et le 31/12/1964	166	2016	51 ans 7 mois	56 ans 7 mois	55 ans 7 mois	4	55 ans 7 mois
En 1965	166	2017	52 ans	57 ans	56 ans 3 mois	3	56 ans 3 mois
En 1966	166	2018	52 ans	57 ans	56 ans 6 mois	2	56 ans 6 mois
En 1967	166	2019	52 ans	57 ans	56 ans 9 mois	1	56 ans 9 mois
A partir de 1968	166	2020	52 ans	57 ans	57 ans	0	57 ans

**TABLEAU DES DOD ET DES NOUVEAUX AGES D'ANNULATION DE LA  
DECOTE ET DU BENEFICE DU MINIMUM GARANTI POUR LES  
FONCTIONNAIRES ACTIFS DE LA POSTE BENEFICIANT DE LA DECISION  
WOERTH**

Agents actifs nés :	Nombre de trimestres requis pour une pension à taux plein	Année au cours de l'âge d'ouverture des droits (1° du I de l'art. 24 du CPCMR)	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge	Age d'annulation de la décote	Nombre de trimestres minorants pour l'attribution du M.G.	Age de bénéfice du MG
Entre le 01/01/1954 et le 30/06/1954	161	2009	55 ans	62 ans	59 ans 3 mois	Ancien MG (pas de critère d'âge)	
Entre le 01/07/1954 et le 31/12/1954	161	2009	55 ans	62 ans 4 mois	59 ans 7 mois		
Entre le 01/01/1955 et le 31/12/1955	162	2010	55 ans	62 ans 9 mois	60 ans		
Entre le 01/01/1956 et le 30/06/1956	163	2011	55 ans	63 ans 2 mois	60 ans 5 mois	20	58 ans 2 mois
Entre le 01/07/1956 et le 31/08/1956	163	2011	55 ans 4 mois	63 ans 2 mois	60 ans 5 mois	20	58 ans 2 mois
Entre le 01/09/1956 et le 31/12/1956	164	2012	55 ans 4 mois	63 ans 2 mois	60 ans 5 mois	18	58 ans 8 mois
Entre le 01/01/1957 et le 31/03/1957	164	2012	55 ans 9 mois	63 ans 7 mois	60 ans 10 mois	18	59 ans 1 mois
Entre le 01/04/1957 et le 31/12/1957	165	2013	55 ans 9 mois	63 ans 7 mois	60 ans 10 mois	16	59 ans 7 mois
Entre le 01/01/1958 et le 31/10/1958	165	2014	56 ans 2 mois	64 ans	61 ans 3 mois	14	60 ans 6 mois

## Caisses de retraite publiques et financement des collectivités locales :

## Les administrateurs CGT à l'initiative

**2012 : année de crise aiguë du financement des collectivités locales**

Les collectivités locales assurent 70% de l'investissement public. En 2009 les 18 milliards qu'elles ont empruntés ont permis de mettre en œuvre 56,6 milliards d'euros de dépenses d'investissements, hors remboursement de la dette. Les besoins de financement des collectivités locales et des hôpitaux en 2012 seraient de 22 milliards d'euros, et 8 à 12 milliards d'euros ne seraient pas couverts par les emprunts bancaires.

L'assèchement du crédit du fait de la crise financière, conjugué à la nouvelle réglementation Bâle III, sont la cause de cette politique de crédit restrictif des banques. Les règles de Bâle III augmentent le niveau de fonds propres des banques, et sont défavorables à des emprunts longs accordés à des clients qui ne font aucun dépôt en contrepartie auprès de ces banques.

C'est exactement la situation des collectivités locales, qui font des emprunts de 15 à 30 ans, et doivent déposer leur fonds auprès du Trésor public. Cette obligation de dépôt réduit les besoins d'emprunt de l'Etat auprès des marchés financiers, et n'est pas contestée par la CGT, bien au contraire.

La récession annoncée en Europe rend cette difficulté de financement des emprunts des collectivités locales particulièrement aiguë en 2012, et particulièrement mal venue, car elle aggravera encore cette récession. Sept milliards de besoins de financement des collectivités locales non satisfaits en 2012 représenteraient 10% de l'activité des travaux publics, et entraînerait la disparition de 30.000 emplois.

Au-delà de la situation de 2012, le problème de financement exclusivement par les banques est un problème désormais structurel pour les collectivités locales, qui doivent donc chercher des modes de financement alternatifs non seulement cette année mais de façon plus pérenne.

**Les difficultés actuelles à investir les réserves des caisses de retraites de la Fonction publique**

Aussi bien pour le régime complémentaire par répartition des contractuels de la fonction publique (Ircantec : 6 milliards de réserves) que pour le fonds de pension obligatoire sur les primes des fonctionnaires (Erafp : 12 milliards de réserves), la crise économique crée une difficulté à choisir les investissements sécurisant les avoirs des régimes.

A la fois les actions et les obligations d'Etat sont dorénavant des investissements à risque. Ainsi l'Erafp a accumulé au deuxième semestre 2011 un demi-milliard d'euros de trésorerie, devant la difficulté à choisir ses investissements, ce qui, en regard de l'ampleur des besoins en pleine crise économique et financière, est particulièrement absurde.

Une des solutions possibles pour sécuriser les avoirs financiers de ces institutions de retraite pourrait être d'orienter partiellement les investissements vers le financement des collectivités locales, qui fournissent des placements à long terme particulièrement fiables et sécurisés.

Une telle logique correspond à la part des réserves qui peut être placée à long terme.

C'est le cas pour la totalité des 1,8 milliard d'euros investis chaque année par l'Erafp, qui pourrait sans doute consacrer plusieurs centaines de millions aux placements en direction des collectivités locales.

Pour l'Ircantec, la Caisse des dépôts, gestionnaire de la caisse de retraite, interrogée par les administrateurs CGT, estime à 1 milliard les disponibilités de placement en 2012.

Pour la CNRACL seule une faible part des 1,7 milliard de réserves serait susceptible d'être investie à long terme.

**Les administrateurs CGT à l'initiative**

Dans la sphère Fonction publique les administrateurs CGT des caisses de retraite ont déjà porté la proposition de faire se rencontrer besoins de placement sécurisés des cotisations des sala-

riés et besoins de financement des collectivités locales pour l'investissement public, aussi bien à l'Ircantec qu'à l'Erafp.

Cette proposition a rencontré un fort intérêt des élus locaux représentés dans les conseils d'administration, ainsi que des administrateurs désignés par les syndicats. De même la Caisse des dépôts est attentive puisqu'elle gère directement de nombreux fonds publics, dont ceux de l'Ircantec et de la CNRACL. Son expertise est indispensable à la construction des solutions techniques permettant ces investissements.

Le fonctionnement du capitalisme financier amène les banques à se détourner de façon irrationnelle des acteurs économiques particulièrement sûrs que sont les collectivités locales.

D'autres acteurs existent, qui peuvent satisfaire, ne serait-ce que partiellement, les besoins d'investissement absolument nécessaires à l'activité économique en période de crise.

Une telle proposition est cohérente avec notre revendication de création d'un pôle public de financement, qui insiste sur la possibilité de mobiliser des ressources importantes pour des investissements socialement utiles, en dehors des circuits du capitalisme financier.

La mise en place d'un tel pôle public de financement faciliterait grandement la possibilité de placer des fonds dans les investissements publics, tels que ceux des collectivités locales et des établissements de santé, dans le logement social, dans le développement de l'innovation industrielle et des PME, pour les institutions de la sphère fonction publique disposant de réserves financières, qu'elles sont dans l'obligation de placer (caisses de retraite, mutuelles,...), et au conseil d'administration desquels sont présents des représentants des syndicats,

Cette proposition pourrait aussi inciter les collectivités locales à faire d'importants progrès dans la prise en compte des critères de l'investissement socialement responsable, que les salariés sont en droit d'attendre de la part de l'ensemble des acteurs bénéficiant d'investissements issus de leurs cotisations.

## Retraite additionnelle

### Essai transformé pour la valeur du point 2012

Le 15 décembre 2011 le Président du conseil d'administration de l'établissement de la retraite additionnelle de la fonction publique proposait de relever la valeur du point pour 2012 de +0,5%, alors que l'inflation prévue est de +1,7%. L'Erafp répétait ainsi ses décisions de 2010 et de 2011 (+0,5%) de décrochage par rapport à l'inflation.

Une coalition des administrateurs désignés par les syndicats de la Fonction publique et désignés par les associations d'élus locaux a repoussé cette proposition et fait voter une augmentation de la valeur du point (de service et d'achat) de +1,7%, en ligne avec l'inflation prévue. Elle s'est appuyée sur la pratique constante d'autres régimes par point, tel les régimes

complémentaires IRCANTEC pur le public et ARRCO pour le privé, qui relèvent leur valeur de service du montant de l'inflation, respectant ainsi le contrat implicite des régimes de retraite par point de maintien de la valeur des points déjà achetés, pendant la durée et de la carrière et de la retraite.

La tutelle gouvernementale avait la possibilité de s'opposer à cette délibération pendant un mois.

Elle a sagement évité de le faire.

Espérons qu'il est dorénavant intégré par la tutelle que le maintien du pouvoir d'achat des points RAFFP est un principe acquis pour la gestion du régime.

## IRCANTEC

### A propos d'un « accord » de conversion de RTT en points retraite

Suite à l'accord cadre négocié entre Le Ministre de la santé Xavier Bertrand et certaines organisations syndicales les administrateurs CGT de l'IRCANTEC ont, par un communiqué, rendu publique leur appréciation sur celui-ci.

En s'interrogeant tout d'abord sur l'applicabilité de celui-ci en raison de la nature même du régime IRCANTEC. Ils précisent sur ce sujet « ... cet accord prévoit la possibilité de convertir les RTT en points de retraite complémentaire.

Les médecins hospitaliers sont affiliés à l'IRCANTEC, comme l'ensemble des personnels non-titulaires de la fonction publique.

L'IRCANTEC est un régime de retraite complémentaire réglementaire. Les taux de cotisation sont fixés par l'article 5 du décret n° 2008-996 du 23 septembre 2008.

Toute possibilité d'acheter des points IRCANTEC s'appliquerait de facto à l'ensemble des affiliés du régime. L'IRCANTEC ne suivrait donc plus, pour l'achat de points issus de la monétisation des jours de compte-épargne temps, la logique de gestion d'un régime complémentaire obligatoire, mais celle d'un système assurantiel. L'IR-

*CANTEC verrait une forte individualisation du taux réel de cotisation des médecins ayant la même situation, et aucune participation de l'employeur à l'achat de points dans ce cas. Pour la CGT une retraite complémentaire par répartition n'est pas une assurance-vie ! ».*

Ils estiment qu'alors que la réforme de 2008 combattue par la CGT a amputé les retraites des médecins de près de 30%, par un mécanisme de hausse de la valeur d'achat du point, alors que certains médecins ne cotisent pas sur l'ensemble de leur rémunération (et par conséquence ne bénéficient par pour cette rémunération de la cotisation employeur) « on veut les duper en leur proposant de céder leur RTT contre l'achat de points retraite » ajoutant que « La ficelle est grosse à trois mois des élections présidentielles, alors que les barrières réglementaires ne pourront être levées d'ici là. ».



*A y regarder de près, il y a des risques de rejet*

N'excluant pas un avis négatif du conseil d'état en raison des distinctions de droits faites entre les affiliés à l'IRCANTEC en fonction de leur statut professionnel, ils soulignent qu'en tout état de cause, et face à la régression générée par la réforme de 2008 pour les médecins comme pour l'ensemble des non titulaires de la fonction publique « un éventuel troc des RTT contre des points retraite ne règlera pas le problème ». Ils dénoncent les réserves excessives accumulées suite aux réformes de 2008 et 2010 et en raison des taux d'appel appliqués, demandent en conséquence le retour à la situation d'avant 2008 et, de manière cohérente, ont proposés au Conseil d'Administration la baisse du taux d'appel.

## ELARGISSEMENT DES BONIFICATIONS POUR ENFANTS NÉS AVANT L'ENTREE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Un des effets de la réforme 2003 a été de faire perdre aux femmes poly pensionnées la bonification d'un an pour leurs enfants nés avant leur entrée dans la Fonction publique (sauf si elles ont accouché pendant leurs études et que l'entrée dans la Fonction publique a suivi de 2 ans l'obtention du diplôme nécessaire pour se présenter au concours : L12 b-bis) du Code des Pensions).

Un des premiers décrets d'application de la loi de novembre 2010 (le 2010-1741 du 30 décembre 2010) contient un élargissement possible de l'attribution d'une bonification pour enfants (nés ou adoptés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004), en ajoutant la réduction d'activité à l'interruption d'activité, ce qui permet d'inclure en particulier la situation des enfants adoptés, et en permettant à de nombreuses femmes (mais pas toutes) ayant travaillé dans le privé ou comme contractuelles de bénéficier d'un an de bonification, comme avant 2003.

### ELARGISSEMENT DES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Les nouvelles dispositions ne s'appliquent qu'aux pensions liquidées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, et pas aux pensions liquidées antérieurement.

Le décret prévoit d'élargir l'attribution de cette bonification :

- en cas de réduction d'activité (4 mois à 50%, 5 mois à 60% et 7 mois à 70% les quotités supérieures étant exclues);
- si l'enfant est né antérieurement à l'entrée dans la fonction publique (ou, le cas échéant, pendant une période d'interruption de services pendant laquelle la fonctionnaire exerce une activité relevant du Code de la Sécurité sociale), à **condition d'avoir bénéficié** à ce titre :
  - \* d'un congé de maternité
  - \* d'un congé d'adoption

\* d'un congé parental ou de présence parentale attribués selon les articles correspondant du Code de la Sécurité sociale. Ce dispositif exclut les enfants nés pendant les périodes de chômage indemnisé, ou toutes périodes équivalentes non cotisées pouvant être retenues par le Régime Général de sécurité sociale. Les périodes non travaillées et non cotisées ne comptent pas non plus, en conséquence.

### LES RECOURS POSSIBLES

Le moins que l'on puisse dire est que l'administration n'a guère communiqué sur ce terrain et que les conditions d'application du nouveau texte et, en particulier, celles résultant de la coordination entre les régimes de retraite, ont été bien lentement définies.

En clair, nombre de fonctionnaires (toutes fonctions publiques confondues) ont pu passer à côté du nouveau dispositif.

Si tel est le cas, il est possible de faire une demande de révision de la pension, pour les pensions concédées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Par contre, il semble que le Service des Retraites de l'Etat considère que l'article L 55 s'applique, qui limite à **un an après la notification** de la pension la révision possible du droit.

Dans le cas où le relevé CAR-SAT ne mentionne pas la maternité (ou un autre dispositif visé par le décret), mais si ce relevé mentionne des salaires portés au compte pour l'année concernée, une attestation du fonctionnaire doit suffire pour valoir comme preuve que les conditions sont remplies.

Il convient toutefois de mentionner deux cas particuliers. Si la pension du Régime

Général est déjà attribuée avec 8 trimestres de majoration de durée d'assurance la pension de l'Etat ne sera révisée qu'au cas où le Régime Général révisé la sienne, ce qui n'est pas automatique.

Pour les agents proches de la durée d'assurance requise pour le taux plein, il peut survenir certains cas limités où se produise une baisse de la durée d'assurance « tous régimes », se traduisant par une décote dans le régime des fonctionnaires (voire une décote en lieu et place d'une surcote !). L'attribution de 4 trimestres de bonification au titre du Code des pensions, impactant à ce niveau la durée d'assurance totale, ne compense pas une minoration de 8 trimestres sur la durée d'assurance du régime général.

Si l'on est très proche **en durée d'assurance** du nombre de trimestres de référence de sa génération (par exemple, 163 trimestres pour une sédentaire née en 1951) attention donc à une initiative de révision qui conduirait à une baisse de pension !





## Services des pensions

# La Cour des Comptes radicalise la RGPP

**Dans son rapport 2012 la Cour des comptes se lamente** : la réforme de l'ensemble des services en charge des pensions dans l'Etat devait en 2011 générer 1200 suppressions d'emploi (sur 2800 agents), or il n'est plus prévu que 757 suppressions en 2016 !

Sur l'ensemble Service des retraites de l'Etat (SRE) +centres de gestion de la DGfip la Cour déplore seulement 190 suppressions contre 300 prévues (sur 1000 agents) : Rien sur les conséquences négatives de la fermeture de 12 centres régionaux sur 24, rien. Au service des retraites de l'Etat lui-même, la Cour appelle à des « gains de productivité ». Alors que celui-ci est unanimement reconnu comme fonctionnant à la satisfaction des fonctionnaires. Qu'en serait-il demain en suivant les prescriptions de saignée des docteurs « Diafoirus » de la RGPP?

**Pour les services ministériels des pensions, la potion est radicale : la Cour veut leur disparition totale !** Que leur travail soit amené à profon-

dément évoluer du fait de l'informatisation du Compte Individuel de Retraite, alimenté tout le long de la carrière, et centralisé à Nantes, la CGT en tient compte.

Mais que ces services disparaissent, alors qu'en outre beaucoup ont été délocalisés en région, il n'en n'est pas question pour la CGT. La retraite est devenue une matière si complexe, que les agents ont besoin d'avoir des correspondants qualifiés au sein de leur ministère, pour prendre leurs décisions en toute connaissance de cause.

Certains ministères sont soucieux de disposer de services pour le droit à l'information défini par la réforme 2010.

La Cour, elle, veut la disparition de tous les services de retraite en dehors du SRE.

Si la retraite n'était plus prise en charge que par le SRE et les centres de gestion de la DGfip, ces services seraient alors l'équivalent d'une caisse de retraite, qui liquide et qui paye toutes les retraites. **Exactement**

**comme si, en plus de vouloir radicaliser la RGPP, la Cour des Comptes prenait position dans une question qu'on ne lui pose pas, celle de la création d'une caisse de retraite des agents de l'Etat.**

Dans le cas où une caisse de retraite des agents de l'Etat serait créée, parions qu'un déficit de cette caisse apparaîtrait immédiatement dans les comptes, et serait abondamment mis en lumière. Et pour le résorber on appellerait soit à une réduction drastique des droits à retraite, soit au constat que ce régime n'est pas viable, et en conséquence à la fusion de tous les régimes en un seul régime de retraite.

De préférence par points, comme en Allemagne, ou par compte notionnel, comme en Suède, pour être bien sûr de pouvoir baisser les retraites de façon centralisée et par décret.

Regardez ce qui se passe ailleurs en Europe (Grèce, Espagne, Portugal, Italie,...), et vous aurez compris la manœuvre que la CGT combat et combattra !

### Fonds de pensions

## Baisse des retraites au Pays bas. Le RAFP fragilisé.

Le président de la banque centrale Néerlandaise – organisme de tutelle et de contrôle des fonds de pension des Pays Bas – vient d'annoncer qu' « un grand nombre de fonds » allait devoir procéder dès avril 2013 à une baisse des pensions servies. Pour l'immédiat il s'agit de 125 fonds de pensions sur les 450 existants, mais auxquels sont affiliés **environ 80% de la population active** !

Mais qu'on se rassure, le même organisme a fixé un maximum sur le recul des pensions versées, celui-ci ne devant pas dépasser 7% (ce « plafond » étant valable au moins pour l'instant, puisque le même organisme de tutelle a précisé que, le cas échéant, « une décision d'autoriser des baisses plus importantes sera prise début 2013 »). Car, bien entendu, concernant les fonds de pension, le pire sait reculer les limites, lorsque la crise du système s'approfondit.

Ainsi a-t-on appris récemment par la presse le cas de cette ville du Rhode Island aux USA dont le fond de pension accumule un lourd déficit (accompagnant les difficul-

tés de la ville aujourd'hui en faillite et subissant les effets de la crise financière), et est conduit à amputer les pensions versées aux pompiers et policiers de 50 % ! Et des spécialistes de prévoir qu'il pourrait en être de même pour des fonds de pensions créés par de grandes villes (Los Angeles, New York, Chicago sont citées ...).

Quant aux fonctionnaires français, ils ont de par la réforme des retraites un fond de pension- le RAFP- assis sur les primes. Et les choses ne sont pas brillantes : Après avoir dû aller jusqu'à la confrontation avec le ministère du Budget pour obtenir que la valeur de service du point évolue au simple niveau de l'inflation, les difficultés sont encore devant nous avec des centaines de millions de dette grecque en portefeuille, le couperet des décisions d'allègement de dette qui sont prises, et la nécessité de provisionner pour faire face à des éventualités de non remboursement.

Et oui, lorsqu'on abandonne la répartition pour la capitalisation et bien on voit que celle-ci « capitule » devant les logiques financières, la loi du marché. Et nos retraites avec !

**Il est urgent de mettre fin à ce système par capitalisation.**

## Bonification pour enfants

# Une campagne *pour améliorer les pensions*

Il est paradoxal que la CGT s'adresse à ses adhérents retraités masculins pour qu'ils puissent demander une bonification d'un an par enfant.

### Parlons clair

**En effet, la position de la CGT sur les droits familiaux pour la retraite est qu'ils doivent être réservés aux femmes ou aux hommes ayant élevé seuls leurs enfants.**

La CGT a le souci de ne pas nier la nécessité de mesures de compensation pour les femmes, tant qu'existeront les inégalités, sans doute longtemps... Cela peut vouloir dire des droits spécifiques pour les femmes, mais liés à l'éducation des enfants, et non pas à une « nature féminine », afin de rétablir l'égalité dans les faits. C'est pourquoi les hommes élevant leurs enfants seuls doivent eux aussi pouvoir bénéficier de droits spécifiques.

La CGT ne revendique donc pas que tous les hommes bénéficient d'un an de bonification par enfant.

### Et pour autant ...

**Cependant la question du pouvoir d'achat existe aussi, et la faiblesse des pensions est notoire.**

Que la base juridique ne corresponde pas à la position de la CGT n'apparaît pas suffisant pour ne pas permettre un gain sur le montant des pensions qui, même s'il peut être significatif, restera somme toute mesuré.

Vu le niveau modeste de la grande majorité des retraites servies dans la Fonction publique, il apparaît légitime de permettre aux actuels retraités d'améliorer le montant de leur pension, en faisant une démarche de recours qu'ils sont certains de gagner.

Seuls les hommes fonctionnaires dont la pension a été concédée entre le 17 mai 1990 et le 1<sup>er</sup> février 1997 peuvent déposer un recours au tribunal administratif pour bénéficier de la bonification d'un an par enfant, qui leur est toujours accordée, du fait d'une erreur sur le titre de pension de l'Etat avant cette date.

Le modèle de lettre de recours est disponible sur le site de l'UGFF, et certains droits sont partiellement ouverts aux veuves sur la pension de réversion (<http://www.ugff.cgt.fr/spip.php?article1477>, <http://www.ugff.cgt.fr/spip.php?article2593>).

Les rappels financiers sur la pension portent sur l'année en cours (année de la demande) et les quatre années antérieures (L53 du code des pensions).

Le Syndicat National des Personnels Techniques des Réseaux et Infrastructures (SNPTRI) CGT avec sa commission nationale des retraités a engagé ses adhérents

concernés à déposer un recours. La démarche a été précisée dans le bulletin spécifique que le SNPTRI adresse à chaque adhérent. Les résultats financiers en sont parfois importants : selon les premières remontées (7 recours gagnants) c'est près de 50000 euros à titre de rappel qui sont totalisés, allant de 3750 à 10000 euros. De plus il y a bonification mensuelle de la pension de 66 euros à 172 euros pour les 7 dossiers.

Cette campagne a permis en outre de resserrer encore les liens avec le syndicat, de montrer par l'exemple que la syndicalisation des retraités est importante et utile. Les sections disposent là d'un élément de renforcement en allant au-delà des adhérents.

L'enjeu de la syndicalisation des retraités étant essentiel pour toute la CGT, le succès de cette campagne montre qu'il est possible d'agir en ce sens, sur la base du travail juridique préparé en amont par l'UGFF, dans l'ensemble de la Fonction publique d'Etat.



## ► PROTECTION SOCIALE : REMISE EN CAUSE DES ACQUIS ET CASSE DU SYSTÈME

### RETRAITE : LA FIN DE LA RETRAITE À 60 ANS

Nicolas Sarkozy avait d'abord annoncé qu'il ne toucherait pas à l'âge légal de départ en retraite. Sous l'argument fallacieux d'équité, dès 2007, il s'est attaqué aux régimes spéciaux (salariés de l'énergie, de la SNCF, de la RATP, etc.). Dès la fin 2009, des dispositions remettant en cause les droits familiaux des femmes salariées du privé sont votées. Après un simulacre de concertation, le président lance les hostilités au printemps 2010 reprenant les revendications du Medef : report des âges (62 et 67 ans) et poursuite de l'allongement de la durée de cotisations. La pénibilité n'est pas prise en compte. Après une bataille historique et des manifestations atteignant 3 millions de personnes, le Gouvernement passe en force, fait voter sa loi. Touchant tous les salariés, la réforme est particulièrement injuste vis-à-vis de ceux qui connaissent des carrières discontinuées, à temps partiel, majoritairement des femmes. Il profite de cette loi pour assouplir les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle. En novembre 2011, le Premier Ministre annonce l'accélération de la mise en œuvre de la réforme des retraites.

### SANTÉ : UNE DÉTÉRIORATION DE L'ACCÈS AUX SOINS

Les comptes de la Sécurité sociale se sont nettement détériorés, certes, sous l'effet de la crise mais la politique gouvernementale (exonérations de cotisations sociales) a accentué le déséquilibre. Ce « déficit » a été exploité pour transférer encore plus les dépenses sur les assurés sociaux : franchises médicales, déremboursement de soins, augmentation du forfait hospitalier... Il a aussi servi d'alibi pour asphyxier et restructurer l'hôpital public conduisant aux fermetures de nombreux services de proximité.

Lutte contre le travail illégal :  
+ 6 milliards pour la Sécurité sociale.

### DROITS DES FEMMES : DES REMISES EN CAUSE LARVÉES

De plus, les droits des femmes ont été remis en causes du fait des politiques publiques, 17 centres de planning familial fermés, de nombreuses fermetures de centre d'IVG, contraception non remboursée....

Les politiques d'austérité, par la récession qu'elles vont provoquer, vont encore accentuer le phénomène. En 2011, les mutuelles ont été lourdement taxées, avec des impacts lourds sur le pouvoir d'achat et l'accès aux soins.

Malgré la promesse de Nicolas Sarkozy de faire légiférer sur une loi sur la dépendance, aucune mesure n'est à ce jour concrétisée ou envisagée pour régler le dossier de l'aide à l'autonomie. L'urgence est pourtant toujours là pour soulager familles, aidants, professionnels qui agissent dans ce domaine et ceci dans le cadre de la solidarité nationale par le biais de la Sécurité sociale.

### POLITIQUE FAMILIALE : UNE DÉGRADATION

La politique familiale a été marquée par une dégradation du pouvoir d'achat des prestations (modification de l'indexation...) et une dégradation des services publics proposés aux familles. Du fait de la Révision générale des politiques publiques et de la remise en cause des financements sociaux (accueil des jeunes enfants, crèches, écoles maternelles, services périscolaires...). La dernière loi qui remplace la cotisation familiale payée par les entreprises (5,4%) par une augmentation de la TVA payée par tous est une arnaque. De surcroît elle fait planer de graves inquiétudes sur l'avenir des prestations familiales.

## FONCTION PUBLIQUE ET SERVICES PUBLICS : UN BILAN CATASTROPHIQUE ◀

● La trop fameuse Révision générale des politiques publiques (RGPP), avec son cortège de fusions de services, d'attaques contre le statut général, de partenariats public-privé, répond à une double orientation parfaitement cohérente : réduire drastiquement l'intervention publique pour tout ce qui concerne l'intérêt général et façonner la Fonction publique aux exigences des lois du marché.

Tout le contraire de ce dont a besoin la population et de ce pour quoi la CGT milite.

● Aggravation du déficit : conséquence de la politique du gouvernement et alibi pour l'austérité.

Les baisses d'impôts, décidées depuis 2000, et systématiques depuis l'élection de Nicolas Sarkozy ont grandement fragilisé les comptes publics : exonération des heures supplémentaires, bouclier fiscal, suppression de la taxe professionnelle, réforme de l'ISF, ... l'ensemble de ces mesures a alourdi la dette publique de 400 milliards d'euros en dix ans, soit 20 points de PIB.

Les États ont su créer un fonds de 750 milliards € pour sauver les financiers.

Les salariés supportent 80% du financement des plans de rigueur et payent une crise dont ils ne sont en rien responsables.



## ► DÉMOCRATIE : LA CITOYENNETÉ AU TRAVAIL MALMENÉE

### DES ATTAQUES SUR LE DROIT D'EXPRESSION ET DE GRÈVE DES SALARIÉS

Dès son investiture, Nicolas Sarkozy, soucieux de casser les capacités de réaction de salariés comme ceux de la RATP ou de la SNCF lance comme première réforme un « service minimum » qui impose des obstacles nouveaux dans les transports terrestres pour empêcher ou contourner la grève (allongement du préavis, obligation de se déclarer gréviste, ...). Un dispositif similaire est mis en place dans l'éducation nationale en 2008. Il n'hésitera pas, pendant le conflit sur les retraites à user de réquisitions illégales de salariés dans les raffineries de pétrole. En 2012 en réaction à un mouvement de grève dans la sûreté aéroportuaire, il étend le dispositif au transport aérien.

### DÉMOCRATIE SOCIALE

Malgré la transposition de l'accord sur la représentativité dans la loi d'août 2008, le bilan en termes de démocratie sociale est négatif. Les réformes n'ont fait l'objet que de simulacres de concertation. Des négociations n'ont été ouvertes que sur des thèmes de la plate-forme patronale. Les opinions majoritaires n'ont pas été entendues. Le président redécouvre le référendum à la fin de son mandat mais il n'a pas entendu les 70% d'opinions défavorables à sa réforme des retraites. La loi Larcher qui oblige toute loi touchant le droit du travail à faire l'objet d'une négociation est allégrement contournée pendant le quinquennat.

Le mépris des salariés et des organisations syndicales va loin puisqu'on aura même assisté au fichage ADN des militants/grévistes.

## IMMIGRATION ET TRAVAILLEURS SANS PAPIERS : UNE MAUVAISE POLITIQUE DOUBLÉE D'UN FLIRT AVEC LE FRONT NATIONAL ◀

Dès mai 2007, Nicolas Sarkozy installe un ministère de l'Immigration et de l'Identité nationale, avec comme objectif assigné la lutte contre l'immigration clandestine, l'accroissement des reconductions à la frontière et la promotion d'une immigration « choisie ». Mais sous la pression du mouvement de grève des travailleuses sans papiers, initié par la CGT dès janvier 2008, le gouvernement sera contraint de négocier durant tout le quinquennat, et de publier le 18 juin 2010 des critères nationaux permettant la régularisation des travailleuses sans papiers présents dans

notre pays. Après le discours de Dakar insultant les Africains et celui de Grenoble stigmatisant les Roms, une nouvelle étape sera franchie dans la connivence du gouvernement avec les thèses du Front national : ce sera la circulaire du 31 mai 2011 contre l'accès au travail des jeunes diplômés étrangers et la nouvelle liste des métiers ouverts aux migrants, le 11 août 2011, toujours plus restrictive, provoquant le licenciement de jeunes salariés parce que migrants. Dans le même temps, le frein mis à la régularisation provoquera le développement du travail « au noir ».



## Retraite des mères de trois enfants

## Des départs massifs confirmés en 2011

Dans le cadre de la réforme 2010, le gouvernement aurait dû maintenir les droits acquis au départ anticipé des mères de trois enfants, et négocier avec les organisations syndicales une réforme des dispositifs familiaux du Code des pensions civiles et militaires.

### Une réforme sans négociations

Nul ne contestait que cette disposition, datant de 1924, ne répondait plus à l'objet de sa création après la première guerre mondiale dans une perspective nataliste : permettre aux femmes de retourner du monde du travail dans leur foyer pour élever leurs (nombreux) enfants. En fait, ce droit était utilisé comme un dispositif de pré-retraite, permettant un départ entre 50 et 54 ans en moyenne.

Il est impossible de ne pas prendre en compte l'utilisation massive de ce droit, qui concernait 20% des départs

en retraite des femmes dans la Fonction publique.

C'est donc d'une vraie fuite du monde du travail qu'il s'agit, ce qui doit interroger et sur le niveau de conciliation entre travail et obligations familiales aujourd'hui, et sur les conditions de travail réelles. À l'évidence, la question de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, à quoi se rajoute la pénibilité réelle ou ressentie, se posent de façon très concrète.

Une négociation sur ce thème aurait pu être productive, et enrichir la problématique de l'égalité professionnelle de nouvelles mesures, en compensation d'une éventuelle disparition négociée du droit au départ anticipé sans conditions des mères de trois enfants après 15 ans de service.

C'est une autre voie qui a été choisie, celle d'une suppression sans négociations, à la hache, pour simplement réduire les coûts, en mettant

fin à ce droit pour les « nouvelles » mères de trois enfants à partir du 1er janvier 2012. Les règles de calcul ont été changées à partir du 1er juillet 2011 pour celles qui ont déjà acquis leur droit, rendant un départ anticipé inenvisageable pour beaucoup, du fait de la décote inévitable.

Le seul argument du gouvernement a été que ce droit, totalement obsolète pour lui, était utilisé du simple fait qu'il existait, et qu'il suffisait donc de le supprimer, utilisant le même raisonnement que pour un privilège. Or cette possibilité de départ anticipé n'était pas considérée comme un privilège par celles qui l'utilisaient, soit environ la moitié des mères de trois enfants et plus. Et il fallait au moins se demander pour quelles raisons il l'était autant.

Les inévitables dégâts, pour les agents et pour les services, de cette méthode n'ont pas tardé, et c'est un véritable afflux de départ qui a eu lieu en 2011, la date couperet du 1er



juillet 2011 jouant à plein. Devant la perspective de devoir attendre entre 5 et 10 ans pour récupérer le même montant de pension, de nombreuses femmes sont parties beaucoup plus tôt qu'elles ne pensaient le faire, parfois dès 45 ans, pour une pension souvent modeste.

## Des départs massifs

Dans l'Etat, 75.000 départs en retraite de fonctionnaires civils ont eu lieu en 2011, au lieu de 56.000 en 2010, alors que 7.000 départs ont été décalés de 2011 à 2012 du fait de la réforme.

Les départs des mères de famille nombreuses sont passés de 5.000 à 15.000, pour les trois quart en juillet 2011, représentant 20% des départs totaux.

Dans la territoriale, les départs de mères de trois enfants sont passés de 4.000 en 2010 à 9.000 en 2011, passant de 15% à 25% des liquidations de pension.

Dans l'hospitalière, les départs ont plus que doublé, passant de 5.000 en 2010 (20% des départs) à 11.000 avant le 1<sup>er</sup> juillet 2011, dans une Fonction publique très féminisée. Les conditions de travail déjà difficiles pour les infirmières et les aides soignantes en ont été particulièrement aggravées.

## Une usure au travail toujours présente

C'est donc près de 40.000 femmes fonctionnaires qui ont pris leur retraite en 2011 au titre de ce départ anticipé, soit un quart des départs en retraite totaux, ce qui n'a rien d'un épiphénomène.

La problématique reste cependant entière, et la disparition pure et simple du droit, sans se demander une seule seconde pour quelles raisons il était tant utilisé, à un âge où les enfants sont déjà grands, n'élimine en rien les causes de ce qui était un choix massif des femmes.

Vie familiale et vie professionnelle, pénibilité réelle, vécue et ressentie, usure au travail, physique et psychologique, réflexion sur l'exercice réel des métiers les plus féminins et pourquoi à partir d'un certain âge les femmes qui les exercent les fuient, un véritable débat sur ces questions aurait pu permettre de réelles avancées au profit de toutes les femmes ayant des enfants tout en travaillant.

En lieu et place, il est certain que, sans changement des règles en vigueur, on verra par exemple se multiplier les départs anticipés pour invalidité, comme dans d'autres pays européens qui, théoriquement, n'ont pas ou peu de dispositifs de départs anticipés, comme la Suède dont le régime de retraite est tant vanté par les partisans d'un régime unique de retraite.

Cette problématique devra évidemment être ré-ouverte, et véritablement abordée cette fois-ci, dans le cadre du débat pour une nouvelle réforme des retraites prévu en 2013.

## Grèce et Retraite additionnelle

### 2012 : 1 euro sur 6 de cotisation disparaît !

**Le paiement des retraites individuelles des salariés et des agents publics ne doit pas être assis sur des investissements financiers, c'est ce que défend la CGT depuis toujours.**

Qu'un fonds de réserve des retraites, qui a un rôle collectif, puisse investir sur les marchés financiers, comme le FRR l'a fait, et comme la Caisse des dépôts le fait comme bras armé financier de l'Etat, peut se comprendre.

Par contre, pour une retraite individuelle, c'est une prise de risque inconsidérée, et qui est impossible à éliminer, malgré les assurances constantes de bonimenteurs de beaucoup de professionnels de la Finance.

La répercussion, début 2012, de la restructuration de la dette grecque sur la retraite additionnelle de la Fonction publique en est une très bonne illustration. Sur 12 milliards d'actifs l'Erafp possédait pourtant peu de dette grecque en proportion. Mais devoir passer une perte de 85% sur la valeur des obligations d'Etat grecque représente tout de même une perte de plus de 200 millions d'euros.

De plus, la répercussion sur le taux de couverture des engagements (les retraites futures) par les avoirs (les placements financiers) est importante, puisque ce taux a

reculé de 2%. Or ce taux est utilisé pour déterminer si la valeur, dite de service, du point de retraite Erafp suivra l'inflation ou pas. En clair si la retraite Erafp verra son pouvoir d'achat maintenu.

La tentation d'annuler la perte sur la dette grecque en la faisant payer aux retraités présents et futurs existe, dans la même logique que pour les produits d'assurance-vie, dont les sociétés d'assurance chercheront à faire payer la baisse de rendement par leurs clients. Ce sera le rôle des administrateurs désignés par les syndicats de s'y opposer.

**En fait, c'est un euro sur 6 des cotisations 2012 qui vient de disparaître en fumée.**

**C'est la logique, simple et brutale, d'un fonds de pension !**



**On persiste et on signe !**

# Décret sur le retour partiel aux 60 ans

Le Conseil des ministres du 6 juin a adopté les modalités du décret sur le retour partiel aux 60 ans.

## UN DÉCRET CARRIÈRE LONGUE

La voie choisie par le gouvernement est celle d'un décret modifiant le dispositif carrière longue, revu par la loi de novembre 2010. Assouplir ces paramètres permet de ne pas passer par la voie législative, et donc d'aller plus vite, ce qui est attendu par celles et ceux approchant de la retraite.

D'après le projet de décret dont nous disposons, la mesure entrera en application au 1<sup>er</sup> novembre 2012, ce qui correspond au temps nécessaire au traitement d'une demande de départ en retraite (6 mois dans la Fonction publique).

Le principe est de permettre un départ à 60 ans pour tous les salariés ou agents publics ayant commencé à travailler avant 20 ans (5 trimestres cotisés à la fin de l'année des 20 ans ou 4 trimestres si on est né au 4<sup>ème</sup> trimestre), et ayant cotisé la durée requise pour leur génération (164 trimestres pour la génération 1952, 165 trimestres pour les générations 1953 et 1954, 166 trimestres pour 1955 et après).

Est supprimée, pour l'ensemble du dispositif carrière longue, la condition d'avoir une durée d'assurance supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance requise, soit 172 trimestres d'assurance pour la génération 1952, 173 trimestres pour les générations 1953 et 1954, 174 trimestres pour 1955 et après. Cette condition revenait à une mise en extinction de fait progressive du dispositif, car par exemple partir en 2015 à 60 ans avec 43,5 ans de durée d'assurance, en ayant commencé à travailler à 18 ans, relevait de la quadrature du cercle, une opération impossible. Dorénavant seules les conditions de durée cotisées seront requises.

Dans le régime général, les périodes

de chômage, de maladie et de maternité ne sont pas considérées comme des durées cotisées. En compensation, 4 trimestres sont considérés par le régime comme cotisés au titre de la maladie et de la maternité. Le décret rajoute 2 trimestres cotisés pour le chômage indemnisé et deux trimestres pour la maternité, les femmes bénéficiant beaucoup moins des carrières longues que les hommes (un quart des départs). Le service militaire compte pour 4 trimestres cotisés dans tous les régimes.

Pour les régimes de fonctionnaires (Etat et CNRACL, FSPOEIE par assimilation), les congés maternité sont intégrés à la durée cotisée (puisque payés par l'employeur) sans limitation de temps, ce qui avantage les femmes fonctionnaires par rapport au privé. Les congés de maladie statutaires sont pris en charge jusqu'à 4 trimestres, et 6 en tout avec le régime général (4 maladie + 2 maternité) pour les polypensionnés. Les 2 trimestres de chômage ne concernent que le régime général.

## UNE HAUSSE DES COTISATIONS

En compensation les cotisations augmenteront dans le privé et le public de 0.5%, 0.25% pour les salariés et 0.25% pour les employeurs.

Pour les salariés la cotisation augmentera chaque année de 0.05% du 1<sup>er</sup> novembre 2012 au 31 décembre 2013, puis de 0.025% de 2014 à 2016.

Dans la Fonction publique, ces augmentations s'ajouteront à celles déjà prévues (de 7.85% à 10.55% de 2011 à 2020, soit 0.27% par an), ce qui fait que la cotisation passera à 9.99% en 2017 et 10.80% à compter de 2020.



## POUR LA CGT UNE ÉTAPE VERS LE RETOUR AUX 60 ANS

Pour la CGT, cette mesure doit s'inscrire dans une dynamique de retour aux 60 ans pour tous. A ce titre, la CGT la juge positive. Il s'agit d'une décision marquante qui rompt avec les politiques menées partout en Europe. La CGT regrette que la reconnaissance des trimestres validés ne soit pas allée plus loin, notamment pour la maladie, les accidents du travail et le chômage.

Dans les semaines à venir, et particulièrement lors de la conférence sociale de juillet, la CGT portera l'exigence du rétablissement de la retraite à 60 ans pour tous, associé à un bon niveau de pension, ainsi que la nécessaire mise en place d'une véritable reconnaissance de la pénibilité, avec une possibilité de départ anticipé pour les dizaines de milliers de salariés ayant été exposés au cours de leur carrière professionnelle.

# Ouvrir des négociations sur :

## LES RETRAITES

Les réformes successives des retraites de 2003 et 2010 n'ont eu de cesse de baisser le niveau des pensions en France, pour les fonctionnaires comme pour l'ensemble des salariés.

Ces réformes se sont même attaquées aux plus pauvres, rendant le minimum garanti inaccessible à beaucoup.

Les femmes fonctionnaires sont les plus pénalisées par les réformes successives et "régressives" des retraites.

Dans le cadre du débat en 2013 (prévu par la réforme de 2010), sur un régime unique par point ou à compte notional, la CGT considère que cette perspective affaiblirait la solidarité et le potentiel redistributif de notre système actuel de protection sociale, dans une période de difficultés sociales importantes.

La CGT souhaite une négociation pour assurer un financement pérenne des retraites dans un système par répartition solidaire. Elle revendique un socle commun des droits des salariés :

- un départ à partir de 60 ans, et un départ anticipé avant cet âge en reconnaissance des métiers pénibles ;
- un départ avec 75 % du dernier traitement ;
- un minimum garanti basé sur le SMIC ;
- des pensions indexées sur les salaires.

Certaines questions relèvent d'une démarche plus spécifique au régime des fonctionnaires :

### ◆ La reconnaissance de la pénibilité

Nous revendiquons :

- « de fonder la reconnaissance de la pénibilité dans la Fonction

*publique sur un décret listant les conditions de travail et de dangerosité y ouvrant droit, en s'inspirant du décret 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels dans le code du travail ;*

- *que chaque année de service actif donne droit à un trimestre de bonification, pour rendre possible les départs anticipés, quelle que soit l'évolution de la carrière. Les conditions de durée de service pour bénéficier des bonifications, qui sont dissuasives à la mise en oeuvre d'une politique de prévention, doivent être supprimées.*

*La CGT demande l'ouverture d'une négociation spécifique sur la pénibilité dans la Fonction publique, avec l'objectif d'une réparation fondée de manière plus transparente, et l'objectif d'une meilleure liaison entre prévention et réparation ».*

### ◆ Le minimum garanti

Nous revendiquons :

- « l'abandon de la double condition (d'avoir la durée d'assurance totale ou d'atteindre la limite d'âge) pour pouvoir bénéficier du minimum garanti ;
- l'harmonisation des conditions de calcul du minimum garanti pour les agents ayant moins de 15 ans de service ;
- l'abandon de l'écrêtement du MG, prévu au 1<sup>er</sup> juillet 2013 (par comparaison avec les autres minima du même pensionné), et en conséquence l'abandon de la condition de liquidation de toutes les pensions à compter du 1<sup>er</sup> juillet

2013 ;

- *la prise en compte des bonifications, a minima celles pour enfant, pour le calcul du MG ;*
- *l'inventaire et le réexamen des dossiers actuellement en contentieux à la CNRACL et au Service des Retraites de l'État, sur les départs entre le 10 novembre 2010 à mai 2011, ayant occasionné une perte du MG anticipé à partir de la législation antérieure. ».*

### ◆ L'Intégration de primes dans le traitement indiciaire et extinction de l'ERAFP

Le « Régime Additionnel de la Fonction publique » (RAFP) destiné à procurer aux fonctionnaires un supplément de retraite à partir de cotisations appliquées sur les primes et indemnités est en fait un fonds de pension, soumis aux aléas des marchés financiers.

Outre qu'il ne produit qu'un supplément de pension réduit, ce mécanisme est une redoutable machine à détruire la grille des salaires.

Depuis la création du RAFP, le gouvernement, qui développe sa politique indemnitaire au détriment du traitement indiciaire, s'efforce de donner à croire que les agents s'y retrouveront en matière de retraite.

Le taux de 75 % pour une carrière complète, appliqué au seul traitement indiciaire, produit en réalité et en moyenne un taux de remplacement de 62 % (FPE) en raison de la non-prise



en compte des primes et indemnités.  
 « *La CGT demande l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire.*

*La CGT s'oppose au principe de la capitalisation pour les régimes obligatoires de retraite, et demande :*

- *L'ouverture de négociations pour l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le salaire indiciaire ;*
- *La mise en extinction de l'ERAFP, les droits déjà acquis étant préservés ».*

#### ◆ Rétablissement de la bonification d'un an par enfant

Tant que les inégalités de pension entre femmes et hommes existent, des mesures de compensation sont légitimes.

La réforme de 2003 a réduit ce droit familial, avec le passage d'un an de bonification par enfant à 6 mois de durée d'assurance (durée validée qui sert seulement pour le calcul de la décote), pour les enfants nés à partir de 2004.

« *La CGT demande le rétablissement de la bonification d'un an par enfant.* ».

#### ◆ Jours de grève

Les journées de grève sont signalées à la CNRACL par les établissements hospitaliers et les collectivités territoriales, et défalquées de la durée ouvrant droit à pension.

Or les articles 5 et 9 du Code des pensions ouvrent le droit pour les services accomplis en position d'activité. Pendant une grève, les fonctionnaires sont en position d'activité. La CGT estime qu'il s'agit là d'une discrimination du traitement des fonctionnaires ainsi que d'une atteinte au droit de grève.

« *La CGT réitère sa demande que les jours de grève ouvrent droit à pension pour tous les fonctionnaires.* »

#### ◆ CNRACL et compensation inter-régimes

La CNRACL qui est un régime équilibré entre cotisations et pensions, doit actuellement emprunter sur les marchés financiers. Le système de la compensation inter-régimes déséquilibre sa trésorerie.

« *La CGT est favorable à la com-*

*pensation entre régimes, c'est à dire à la solidarité financière aux caisses de retraite en difficulté, mais le dispositif doit être transparent et solidaire.*

*La CGT fait la proposition d'une maison commune des régimes de retraites, qui doit permettre, avec la participation essentielle des organisations syndicales, de piloter le système de retraite en solidarisant et coordonnant l'ensemble des régimes. La question de la compensation inter-régimes doit être prise en charge par cette maison commune.*

*Une mise à plat de la contributivité réelle de chaque régime est nécessaire. »*

### LES NON TITULAIRES

Il convient de faire – comme prévu pour le printemps 2013 - le bilan de l'application de la loi et d'en tirer les conséquences, y compris en apportant des modifications à celles-ci. D'ores et déjà cela devrait être le cas

#### - « Pour la titularisation des agents sur contrats temporaires

*S'il apparaît manifeste, comme nous le pensons, que de nombreux agents sur emploi permanent sont exclus de la titularisation, et de la sortie de la précarité, des dispositions législatives devront être prises pour les intégrer au dispositif spécifique prévu par la loi. Par exemple, l'ensemble des agents recrutés sur article 3 de la loi du 26 janvier 84 deviendraient éligibles au dispositif spécifique de titularisation ».*

#### - « Pour les agents sur statut dérogatoire

*La loi prévoit des dispositions spécifiques pour les établissements publics sortant du régime de la dérogation.*

*La mise en œuvre du dispositif spécifique mettra certainement aussi en lumière la question des « quasi-statuts » dérogatoires, présents au sein des ministères. De même la question de certains agents relevant de dispositifs législatifs spécifiques, aujourd'hui exclus du champ de la*

*titularisation, se reposera (adjoints de sécurité,...).*

*La mise en œuvre de l'accord du 31 mars 2011 et de la loi du 12 mars 2012 créera sa propre dynamique, qui devrait amener l'ensemble des acteurs du dialogue social à ré-examiner certaines questions, sur la base d'une analyse commune de la première année d'application ».*

### LA SUBROGATION DE LA LOI HPST

Notre revendication de service public de santé et d'action sociale est une alternative cohérente au processus de marchandisation de la santé et de l'action sociale.

Une alternative qui entend placer les droits humains fondamentaux au centre du paysage sanitaire, social et médico-social et qui injecte un maximum de démocratie dans l'organisation et le pilotage des dispositifs de soins et d'accompagnement socio-éducatif

Une alternative qui nécessite une réelle visibilité du champ du sanitaire, du social et du médico-social et une compréhension précise de la complémentarité et de l'articulation de ses différentes composantes.

« *Nous revendiquons :*

*La CGT demande l'arrêt immédiat de la loi HPST et de ses méfaits.*

- *une démocratie sociale organisée à partir de la mise en place de « chambres territoriales de santé et d'action sociale » ;*
- *un service public organisé par des « chambres territoriales de santé et d'action sociale » et contrôlé par des services déconcentrés de l'Etat ;*
- *des bases de formation communes au bénéfice des professionnels et une coordination entre le niveau de diplôme et le grade ;*
- *un service public de la santé et de l'action sociale complètement intégré à la fonction publique ;*
- *un dispositif permettant d'aborder de manière positive une nouvelle reconnaissance des statuts en lien avec des grilles de salaires adaptées ».*



## CNRACL : l'organisation du déficit

Les retraites des fonctionnaires sont trop généreuses et coûtent trop cher : voilà la conclusion idéologique de laquelle partent tous les partisans de la fin des régimes de retraite des fonctionnaires, et de la fin de leur statut, par conséquent.

Pour prouver cette idée reçue, la meilleure méthode est d'organiser un déficit des pensions des fonctionnaires.

C'est ce qui est en train d'arriver à la CNRACL, la caisse de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux.

Pour la 1<sup>ère</sup> fois en 2012, la caisse est en situation d'avoir besoin d'emprunter pour payer les pensions. Ses réserves financières sont aujourd'hui totalement asséchées, et les problèmes de trésorerie sont réels. A tel point que la décision d'augmenter de plus de 1% la cotisation employeur des collectivités locales et des établissements de santé est prise par le gouvernement.

Pourtant cela représente un coût de 600 millions d'euros par an, qui pèsera sur l'emploi et les recrutements, au même moment où le gouvernement annonce une réduction de 2,25 milliards d'euros de sa dotation aux collectivités locales de 2013 à 2015, et où de nombreux hôpitaux sont contraints à des plans de restructurations (120 licenciements au CHU d'Amiens,

suspension du paiement des cotisations patronales au CHU de Caen,...).

Ce que vous n'imaginiez pas, par contre, c'est que la CNRACL a en 2011 encaissé 16 milliards de cotisations, et payé 15 milliards de pensions, soit un excédent de 1 milliard d'euros. L'Etat a tant pris l'habitude de prélever cette caisse pour la « compensation » entre régimes de retraites, que 1,7 milliards d'euros ont été de nouveau prélevés en 2011.

De 1974 à 2011, ce sont 65 milliards d'euros qui ont compensé le déficit d'autres caisses de retraite. A une moindre hauteur, il en est de même pour le régime des pensions des fonctionnaires d'Etat.

La CGT est favorable à la compensation inter-régimes, qui est la conséquence même de l'existence de régimes de retraite par répartition. Si on veut que les pensions correspondent exactement aux cotisations, on construit des fonds de pensions. En France, le choix a été celui d'un système solidaire par répartition, ce qui suppose d'équilibrer les régimes déficitaires par les régimes excédentaires.

Par contre, pour être perçue comme légitime, et acceptée par les salariés, cette compensation inter-régime doit être transparente, et basée sur des principes clairs,

négociée par les syndicats et solidaire, donc basée sur un effort commun de cotisation.

Aujourd'hui certains régimes de non salariés, bénéficiant de la « compensation », sont trop opaques sur leurs efforts passés et présents de contribution, et seul le gouvernement décide de qui contribue à quoi, avec le soupçon permanent de servir ses intérêts électoraux.

C'est pourquoi la CGT veut, à l'opposé d'un régime unique, une construction solidaire entre les régimes de retraite, dans laquelle la « compensation » serait décidée sur des bases transparentes, assurant l'égalité entre tous.

Force est de constater qu'aujourd'hui encore la ponction sur la CNRACL ne répond en rien à ce souci, puisqu'elle plonge le régime dans le déficit par des décisions unilatérales du gouvernement.

Il est temps de rebattre les cartes, plutôt que d'étouffer les collectivités locales et les établissements de santé dans un des aspects de la RGPP nouvelle manière, à la sauce Ayrault-Hollande.

Et il faut, dans un premier temps, titulariser massivement et sans délai les non titulaires, ce qui équilibrera le régime dans l'immédiat !

### Financement de la protection sociale :

## La CGT pour une réforme ambitieuse.

L'installation du haut conseil de la protection sociale a été l'occasion pour la CGT de faire part de son inquiétude concernant les réflexions qui s'engagent sur le financement de la protection sociale. Tant sur la forme, que sur le fond.

### Inquiétudes ...

Sur la forme, demander au haut conseil de produire un « diagnostic partagé » sous un mois et proposer différents scénarios de réforme sous les 3 mois, est totalement illusoire.

Sur le fond : Les premiers cadrages effectués par le 1<sup>er</sup> ministre lors de son discours d'installation (26 septembre) sont loin d'être partagés par la CGT.

- Tout d'abord la démarche initiée s'inscrirait « dans le carcan de la règle d'or » du TSCG que nous combattons, et dont on peut mesurer sur cet aspect du financement de la protection sociale **aussi** d'ores et déjà les conséquences.

- Ensuite, la vision gouvernementale semble bien converger avec celle du MEDEF sur un coût de la protection sociale qui handicaperait la compétitivité des entreprises par un renchérissement du coût du travail. La CGT ne partage pas cette approche – qui conduit de fait à transférer de nouvelles charges vers les salariés et retraités - la compétitivité des entreprises

étant surtout handicapée par la financiarisation qui coûte en rémunération du capital, des visions stratégiques à court terme pour des raisons de rentabilité rapide, une marginalisation des politiques de formation, de recherche ...

### ... et propositions fortes.

Pour la CGT « le financement de la protection sociale doit rester ancré sur la création de richesses par le travail dans le cadre de l'entreprise », et répondre aux exigences de solidarité.

Les modalités de cotisations -«appelées à tort « patronales » - tout en travaillant des modalités qui se situent pleinement dans les enjeux d'aujourd'hui.

Et en ce sens la CGT fait une série de propositions autour de grands axes visant à prendre en compte :

- la part des salaires dans la valeur ajoutée
- le comportement au regard de l'emploi (précarité etc etc...)
- une évaluation des dispositifs d'exonérations de cotisations et leur remise en cause s'ils sont inopérants (notamment au regard de l'emploi).
- la soumission à cotisations sociales de tous les éléments de rémunération et notamment l'épargne salariale
- la création d'une cotisation sociale sur les revenus financiers des entreprises (intérêts et dividendes).

## Retraite 2013

### Annuités, points, comptes notionnels, quelles différences ?

L'article 16 de la loi du 10 novembre 2010 portant réforme des retraites stipule qu'à compter du premier semestre 2013, le Comité de pilotage des régimes de retraite organise une réflexion nationale sur les objectifs et les caractéristiques d'une réforme systémique, et que, parmi les thèmes de cette réflexion, figurent les conditions de mise en place d'un régime universel par points ou en comptes notionnels.

Aujourd'hui les régimes de base comme le régime général, et les régimes spéciaux dont ceux de la Fonction publique, fonctionnent par annuités. Seuls les régimes complémentaires par répartition (ARRCO, AGIRC, IRCANTEC) et l'ERAFP qui est un fond de pension fonctionnent par points.

Pourquoi cette réflexion est-elle proposée, quelle est la différence entre les systèmes ?

Pour bien mesurer l'importance de ce débat, il faut d'abord voir que les annuités, les points et les comptes notionnels sont différentes techniques de gestion, qui peuvent presque indifféremment être mises au service des deux conceptions des régimes de retraites, les régimes à prestations définies et les régimes à cotisations définies.

#### Prestations définies ou cotisations définies ?

Les régimes à prestations définies étaient majoritaires dans le monde jusqu'aux années 80, même parmi les fonds de pension. Ils garantissent à l'avance une retraite calculée par rapport à une proportion fixe du salaire. Le régime des pensions de la Fonction publique, qui garantit 75 % du dernier salaire, est l'archétype même du régime à prestations définies, qui se fixe un objectif chiffré à l'avance de remplacement du salaire d'activité.

L'histoire des 30 dernières années de réformes, dans tous les pays, des régimes de retraite est celle du remplacement progressif de la prestation définie par la cotisation définie, comme régime souhaité et imposé par les pouvoirs publics.

Un régime à cotisations définies se fixe un objectif de contribution par les cotisations, considéré comme acceptable par les salariés et les employeurs, et fait varier le niveau des pensions en fonction de l'équilibre financier ainsi constitué des régimes. La retraite additionnelle de la Fonction publique, qui fait varier le niveau des prestations uniquement en fonction du rendement investis sur les marchés financiers des fonds issus des cotisations (2% du salaire brut au maximum), est l'archétype d'un régime à cotisations définies.

La complexification croissante au fur et à mesure des réformes, en France, du calcul de la retraite, a eu pour objectif de faire passer l'ensemble des régimes à la cotisation définie. Allongement de la durée d'assurance, modification du salaire de référence (de 10 à 25 ans dans le privé, revalorisés sur l'inflation), généralisation de la surcote et de la décote, remise en cause progressive des droits ouverts pour les périodes non cotisées (bonification d'un an des mères remplacée par 6 mois de majoration de durée d'assurance dans le public, partage possible de 4 trimestres sur 8 pour les mères dans le privé,...), l'ensemble de ces mesures introduisent une telle incertitude sur le taux de remplacement du salaire par la pension que, de fait, nos régimes de retraites, originellement tous à prestations définies, sont en phase de transition vers des régimes à cotisations définies.

#### La volonté de baisser les pensions

L'objectif de la réforme envisagée en 2013 est d'en faire de véritables

régimes à cotisations définies, ayant l'objectif d'équilibre financier comme impératif premier. Il suffit d'avoir en mémoire le récent débat sur la compétitivité en France, et l'insistance pour baisser le niveau des cotisations sociales des entreprises, pour comprendre que ce dont il s'agit, c'est de fixer à l'avance un pourcentage de cotisation retraite considéré comme « tolérable » par les entreprises et les employeurs publics, et d'ajuster à la baisse le niveau des pensions en conséquence. Ainsi serait abandonné de fait l'objectif de garantir aux retraités un niveau de vie équivalent à celui des actifs, correspondant pour la CGT à 75 % du salaire d'activité.

#### La volonté d'éviter la mobilisation des salariés

C'est dans ce cadre qu'on conçoit l'intérêt de passer à un régime par points pour les régimes de base et spéciaux.

Un régime par annuités contraint de fixer une durée d'assurance pour une carrière complète (41,5 ans aujourd'hui) et un âge de départ (62 ans depuis 2010). Mais la modification de ces paramètres de pilotage ne peut se faire qu'au prix d'un débat public générateur de mobilisation dans la société, comme l'on montré les réformes de 1995, 2003, 2007 et 2010.

Un régime par point, lui, est géré année après année, au sein de son conseil d'administration.

La valeur d'achat du point détermine le nombre de points achetés par les cotisations, la valeur de service du point le montant de la pension de retraite versée. Ces deux valeurs sont modifiées chaque année, au moins pour tenir compte de l'inflation.

Faire baisser le niveau des retraites actuelles et futures est donc simple,

il suffit de renchérir progressivement la valeur d'achat du point et de faire baisser peu à peu la valeur de service, ne serait-ce qu'en rattrapant imparfaitement l'inflation. C'est un exercice dont les conseils d'administrations de l'Ircantec et de l'Erafp sont coutumiers.

Organiser une mobilisation d'ampleur à l'occasion du grignotage annuel des paramètres de gestion d'un régime par points est particulièrement difficile.

Quant aux comptes notionnels par répartition, ils s'ajustent par nature sur l'équilibre financier du régime. Un compte notionnel est un compte individuel totalisant les cotisations en euros. En fin de carrière, ce montant est divisé par le nombre d'années à passer en retraite (en moyenne de la génération). Plus on part tard plus on touche, plus on part tôt, moins on touche. Les notions de

durée d'assurance, voire d'âge de départ en retraite peuvent même devenir inutiles.

Il n'y a théoriquement plus besoin de débat public, puisque tout ou presque est renvoyé à un arbitrage individuel.

C'est le système de la surcote et de la décote érigé en pilote essentiel du régime, en somme.

En cas de baisse du niveau des cotisations, suite à une crise économique, on baisse le niveau des pensions de façon automatique, les dépenses et les recettes devant toujours être ajustées. Mais en fait les suédois ont renoncé à l'essentiel des baisses de pensions qui auraient dû être la conséquence de la crise de 2008. Ce système ne fonctionne de façon automatique et sans débat public qu'en théorie, et pas dans le concret.

## Préparer la mobilisation

Les débats sur les réformes de retraites, et celle de 2013 aussi, paraissent toujours complexes et techniques.

En fait, sans même aborder la question du régime unique, que nous refusons, les enjeux sont simples : abandon de l'objectif de maintien du niveau de vie des retraités et de l'obligation du débat public pour réformer le système de retraite.

**Pour la CGT c'est l'inverse, la démocratie sociale doit peser de tout son poids dans les débats sur la nécessaire réforme des retraites, et l'objectif du système de retraite est le maintien du niveau de vie des retraités par rapport aux actifs. C'est sur cet objectif qu'elle fera tout pour mobiliser les salariés et les agents publics.**

## Arcelor Mittal

### *La retraite additionnelle prend position*

L'Erafp, établissement de la retraite additionnelle de la fonction publique, est un fonds de pension sur les primes des fonctionnaires, qui investit 100% de ses fonds en investissements socialement responsables (ISR).

La CGT est pour beaucoup dans cette décision, qui reçoit l'appui de l'ensemble des représentants des agents et des employeurs publics. Cela lui donne une identité très forte parmi les investisseurs, d'autant que son référentiel ISR est particulièrement marqué par les préoccupations sociales.

Mais il ne suffit pas d'avoir un référentiel ISR, il faut que cela se traduise aussi par des engagements visibles.

Une décision prise en 2012 est d'avoir une politique d'engagement auprès des entreprises dans le cadre des assemblées générales d'actionnaires, par exemple en votant contre toute rémunération des dirigeants supérieure à 100 fois le SMIC et toute attribution de stock options (hors PME). Cela peut paraître anodin, mais c'est un positionnement remarquable dans le milieu des investisseurs français, et qui a été remarqué au moment où le même débat était mené dans le cadre de la campagne présidentielle. Pour l'autorité des marchés financiers l'Erafp est l'investisseur le plus exigeant en France (rapport du 11 octobre sur la rémunération des dirigeants).

De même il a été décidé de favoriser les placements permettant aux collectivités locales d'investir, au moment même où les banques manquent à l'appel pour 4 à 5 milliards d'euros. Par exemple l'Erafp a pris 10% de l'em-

prunt collectif obligataire de 610 millions mis en œuvre par 44 collectivités locales en octobre 2012. Il a surtout fait partie du noyau dur qui a permis à l'emprunt de se réaliser, et a ainsi pris date auprès des associations d'employeurs publics locaux.

Dans la continuité de ce positionnement l'Erafp s'est prononcé publiquement par communiqué contre le refus d'Arcelor-Mittal de céder l'usine de Florange à un repreneur : « *En tant qu'investisseur de long terme, l'ERAFP considère qu'il est de la responsabilité de l'entreprise de préserver les intérêts à long terme des salariés, de leurs familles et du territoire où ils vivent en favorisant la reprise du site par un autre industriel. Le maintien en l'état du site et de sa capacité de production relève, lui aussi, de la responsabilité de l'entreprise en l'attente de la réalisation effective de la cession.* ».

Il est de la responsabilité d'un détenteur d'actions comme l'Erafp de faire pression sur les entreprises, tenter de construire des coalitions pour ce faire, et de se délester de ses investissements en cas d'impossibilité de se faire entendre.

Une démarche dans la même logique sera entreprise vis-à-vis de Sanofi-Aventis et de ses licenciements boursiers.

L'existence de fonds de pension n'est évidemment toujours en rien justifiée pour la CGT. Cependant il serait inacceptable de laisser l'argent de nos cotisations s'investir comme avec n'importe quel investisseur institutionnel. Le visage du capitalisme n'en sera pas changé, mais les syndicats ne peuvent accepter certains investissements et certaines pratiques, et doivent les combattre de façon visibles où qu'ils interviennent, même au sein de conseils d'administration d'investisseurs financiers.



## Retraites complémentaires

# Les grandes manœuvres pour imposer une retraite à cotisations définies ont commencé

### 2013 : ENJEU APPARENT, ENJEU RÉEL

L'enjeu des concertations sur une réforme des retraites, une de plus, en 2013, n'est pas tant de savoir si on passe à un régime unique, ou à un système par points au lieu d'un système par annuités, pour les régimes de base. Cela, c'est l'enjeu apparent du débat, celui qui est posé sur la table : fait-on une réforme systémique qui dissout les régimes de base et spéciaux préexistants, qui les unifierait en un seul régime, celui-ci fonctionnant par points ?

L'objectif réel, c'est de passer de façon franche à un système à cotisations définies, et donc à pensions variables, de préférence en faisant varier les pensions à la baisse.

En France la sortie des systèmes à prestations définies, générale en Europe et ailleurs, est particulièrement difficile, et suscite de très fortes résistances. La société française s'est longuement battue, et a su résister à tel point que la retraite par capitalisation ne représente toujours que 2,5% des dépenses de retraite.

Pour tous ceux qui considèrent que les « prélèvements obligatoires » ne doivent pas dépasser un certain seuil des richesses créées, de façon que les marchés financiers disposent d'un champ d'action plus important, l'essentiel est que, malgré le vieillissement des populations, la part du PIB

affectée aux paiements des retraites reste fixe par rapport à la situation actuelle.

Le Président du Conseil d'orientation des retraites a très bien résumé ce point de vue au Forum des retraites du 16 novembre 2012 de la Caisse des dépôts : « *Il nous faut prendre conscience que nous ne pouvons consacrer plus de 13,5 % du PIB aux dépenses de retraite. Sinon, ces dépenses viendront en percuter d'autres. Le pilotage des régimes doit donc permettre de veiller à ce que les dépenses de retraite soient contenues.* ».

Cette proportion de 13,5% est d'ailleurs la proportion moyenne des dépenses de retraite au sein de l'Union Européenne.

En 2050 les plus de 60 ans représenteraient en France 32% de la population, contre 21% en 2005, alors que les 20 à 59 ans passeraient de 54% à 46% du total. A ressources inchangées, il serait inévitable que les pensions versées soient, par rapport aux pensions d'aujourd'hui, très inférieures aux salaires d'activité futurs. L'idée est donc de bloquer le niveau de dépense pris en charge par les systèmes obligatoires et publics, en laissant l'épargne individuelle compenser la baisse du niveau des pensions.

Pour tous ceux qui ne pourront épargner, ils se verraient ramenés au filet de sécurité minimum, à l'instar de ce qui advient dans les pays anglo-saxons.

C'est d'un véritable changement de modèle social dont il s'agit.

### AGIRC-ARRCO : LE MEDEF ANTICIPE

Si on a souvent du mal à discerner quels intérêts défend le gouvernement, ce n'est pas le cas pour le Medef, qui a le mérite de la clarté.

Il a choisi d'anticiper la concertation de 2013 sur le système général de retraite, sans doute pour prendre un gage et marquer de son sceau cette concertation.

Le 22 novembre se sont ouvertes des négociations sur les deux grands régimes complémentaires du privé, l'Agirc et l'Arrco, qui doivent s'achever le 1<sup>er</sup> avril, au moment même où commencera la concertation d'ensemble.

Le déficit cumulé de ces deux régimes complémentaires, de près de 4 milliards, est anticipé à 10 milliards en 2017 dans la variante la plus pessimiste, les réserves de financement de près de 60 milliards devant dans ce cas être épuisées en 2020. Le développement du chômage et les pertes financières suite au placement des réserves, tous deux dus à la crise, expliquent largement la situation difficile de ces régimes.

« Une grande partie de l'effort doit porter sur les prestations » sont les premiers mots de la délégation patronale. Il est clairement question d'imposer aux salariés une logique de cotisations définies, qui considère que la seule variable acceptable est le niveau des pensions, à la baisse bien sûr.

Les mesures proposées sont un gel des pensions pendant 3 ans, ou une réévaluation des allocations inférieure de 1% à l'inflation pendant 5 ans. Soit une perte de 5 à 6 points sur l'inflation. La valeur de service du point serait la variable d'ajustement. Or elle sert à fixer non seulement le niveau des retraites futures, qui seraient d'autant amputées pour toujours, mais aussi le niveau des retraites servies aujourd'hui.

Le Medef propose aussi de diminuer de 10% les retraites pour les salariés partant avant l'âge limite, qui passe progressivement de 65 à 67 ans.

Pour le patronat l'âge de la retraite c'est 67 ans !

De même il propose de baisser le taux de la pension de réversion, de 60 à 54%, et d'élever la condition d'âge pour la percevoir de 55 à 60 ans (dans le public elle est de 50% sans condition d'âge). Pour le patronat, les dispositifs de solidarité sont de trop !

Devant ces propositions, la délégation CGT, consciente de l'enjeu de ces négociations, a quitté la séance du 22 novembre. La CGT appelle à la mobilisation le 13 décembre.

## LA QUESTION DES RESSOURCES

Pour la CGT, il ne saurait être question de passer sous silence la question des ressources. Une hausse de 0.1% de cotisations, c'est 500 millions d'euros. Quand le patronat bénéficie de 20 milliards d'euros de plus de crédit d'impôts, il est inacceptable de faire payer les salariés et les retraités.

Les premières mesures à prendre, avant de discuter du reste, sont de moduler les cotisations patronales sur le pourcentage de précaires

qu'elles emploient, de mettre à contribution les revenus financiers au même niveau que les cotisations en vigueur, et de soumettre à cotisation l'épargne salariale, les bonus et les stock options.

La CGT défend une logique de prestations définies pour le pilotage des régimes de retraites, les ressources devant varier pour satisfaire l'objectif d'un taux de remplacement de 75% du revenu d'activité par la pension. Poser la question des ressources, du financement, de la part du PIB consacrée aux retraites est indispensable.

### Budget sécu

## Question(s) de fond(s)

Certes nous ne pouvons qu'approuver certaines dispositions de la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2013 telles, par exemple, le remboursement à 100% de l'IVG, la fin de la convergence tarifaire public/privé (mais sans mise à plat de la tarification à l'activité), la possibilité pour certains travailleurs victimes de l'amiante de partir à 60 ans contrairement aux impossibilités actuelles, voire la perspective de prise en compte des déserts médicaux et d'actions en conséquence ...

Reste le fond de ce budget et toutes les mesures qui l'accompagnent.

Inscrit dans la stratégie de la fameuse « règle d'or » prévue par le traité pour la stabilité, la coordination et la gouvernance – traité auquel la CGT est fortement opposée – loin de s'attaquer résolument aux causes des déficits notamment par une réforme du financement, il continue, dans la poursuite et la logique de ses prédécesseurs, de faire peser sur le niveau de protection et la nature de son financement la recherche d'un « équilibre artificiel et en recul aux regard des besoins » :

- Le plafonnement à 2,7% de l'ONDAM (objectif national de dépenses d'Assurance Maladie), inférieur à ce qui est prévisible, enferme toute la politique de santé dans une logique de reculs. Cela ne permettra notamment pas de répondre aux besoins des hôpitaux et d'enrayer les restructurations régressives.



- Nombre de dispositions précédemment combattues (cf budget sécu 2012) ne sont pas remises en cause (déremboursements de médicaments ; forfaits ; taxes sur les mutuelles ; niveaux retraites...)
- La multiplication de taxes se poursuit (bières ; boissons énergisantes ; tabac...)
- Une taxe de 0,3% pour les retraités imposables appelée « contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie » (CASA), qui en fait alimentera le fond de solidarité vieillesse en 2013 avant d'être affectée (2014) à la dépendance. Cette taxe non seulement conduira à une baisse du pouvoir d'achat des retraités, mais de plus s'écarte d'un fondement essentiel de la sécurité sociale, à savoir la solidarité intergénérationnelle.

Et en attendant ....

... est renvoyé à plus tard le débat sur la réforme du financement de la protection sociale....

## 11ème et 12ème rapports du COR

# ...Vers la réforme 2013 ...

Le 19 décembre 2012 le conseil d'orientation des retraites (COR) a présenté son 11<sup>ème</sup> rapport sur les « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 », sur les perspectives financières du système de retraite.

Le 22 janvier 2013 c'est le 12<sup>ème</sup> rapport qui a été présenté, sur l'Etat des lieux du système français, « caractéristiques » et « adéquation du système de retraite français » à ses objectifs.

### Dans la continuité

L'article 16 de la loi du 9 novembre 2010 réformant de nouveau les retraites prévoyait que : « I. - A compter du premier semestre 2013, le Comité de pilotage des régimes de retraite organise une réflexion nationale sur les objectifs et les caractéristiques d'une réforme systémique... Parmi les thèmes de cette réflexion, figurent... les conditions d'une plus grande équité entre les régimes ... les conditions de mise en place d'un régime universel par points ou en comptes notionnels, ... les moyens de faciliter le libre choix par les assurés du moment et des conditions de leur cessation d'activité.

II. - En s'appuyant sur un rapport préparé par le Conseil d'orientation des retraites, le Comité de pilotage des régimes de retraite remet au Parlement et au Gouvernement les conclusions de cette réflexion dans le respect des principes de pérennité financière, de lisibilité, de transparence, d'équité intergénérationnelle et de solidarité intra générationnelle. »

L'arrivée au pouvoir du nouveau gouvernement et les décisions prises à la conférence sociale de juillet 2012 ont changé deux choses : l'orientation exclusive vers une réforme systémique, et l'existence du comité de pilotage des retraites, qui a disparu.

Pour le reste, tout s'applique dans les mêmes termes. Le COR prépare les bases de la discussion pour une réforme des retraites en 2013.

La seule novation c'est qu'une commission d' « experts » formulera

entre janvier et mars **différentes pistes de réforme**, à la place du défunt comité de pilotage des retraites. A partir de mars la concertation aura lieu avec les organisations syndicales. La Fonction publique aura une concertation spécifique à laquelle participera le ministère de la Fonction publique, et qui sera intégrée comme un sous-ensemble de la concertation du ministère des Affaires sociales avec les confédérations.

**Un projet de loi de réforme des retraites sera pris fin 2013 ou début 2014.**

### Un ton moins catastrophiste

Le 11ème rapport actualise les projections de 2007 et de 2010 sur les perspectives démographiques et financières du système de retraite.

Il est beaucoup moins catastrophiste, puisqu'un des scénarios, central mais pessimiste, fait passer le déficit du système de retraite de 100 milliards en 2050 à 26 milliards, pour un doublement de la richesse produite dans le pays (2000 milliards d'€ aujourd'hui). Une des hypothèses, plus optimiste et adoptée à la demande de la CGT, aboutit même à un excédent.

Cette approche conforte celle de la CGT sur la retraite. La démographie existe, mais la réponse à l'accroissement du nombre de retraités est d'abord à chercher **dans la résorption du sous-emploi, dans le développement économique et dans un meilleur partage des richesses**, plus juste mais aussi plus efficace économiquement. D'ici 2040-2050, le passage de 13,5 % du PIB consacré aux retraites à 16 à 18 % est parfaitement gérable dans un contexte d'accroissement des richesses et de développement de l'emploi.

Evidemment, dans un contexte de chômage, de sous-emploi de masse et de stagnation économique, aucune réforme progressiste des retraites ne serait pos-

sible, mais rien ne contraint à envisager systématiquement le pire, comme le font les partisans d'une baisse des pensions.

Par contre à plus court terme le raisonnement est différent, puisque le système de retraite paie fortement les conséquences de la crise, de la réduction du nombre d'emploi et de la stagnation des salaires. Il faut des mesures urgentes pour trouver des financements d'aujourd'hui à 2020 : sortir des exonérations patronales, faire cotiser les revenus financiers des entreprises, moduler les cotisations sociale pour les entreprises « vertueuses » rémunérant plus de main d'oeuvre.

### Une réforme pour la cotisation définie

Le 12ème rapport fait un état des lieux du système de retraite et met en lumière la multiplicité des régimes. Il compare ensuite, en un exercice qui se veut technique, les résultats du système de retraite aux objectifs qu'il se donne.

Il appelle à clarifier les conditions actuelles du pilotage du système de retraite, aujourd'hui pris en charge par l'Etat de fait. Visiblement la perspective immédiate de passage à un régime unique est abandonnée pour l'instant. Mais la **perspective de réformes régressives est toujours présente.**

Le rapport avance qu'une simplification de l'architecture du système



(moins de caisses) ou qu'une réforme systémique (une seule caisse) ne sont pas des « préalables à la poursuite d'une simplification dans le cadre même du système actuel ». Ce qui peut passer par « une simplification des modalités d'acquisition et de calcul des droits à retraite ». Derrière la langue de bois, se profile le grand et le petit choix.

**Le grand choix** c'est de passer par exemple à un système par points pour tous les régimes.

**Le petit choix**, c'est par exemple de rester dans des régimes par annuités, mais de prendre en compte dans tous les régimes l'intégralité de la carrière, comme dans le privé, et de prendre en compte la durée travaillée pour l'acquisition des trimestres, comme dans le public, et non plus le montant perçu en salaire (200 heures de SMIC = 1 trimestre cotisé dans le régime général).

On peut remarquer qu'homogénéiser d'abord les règles dans les régimes par annuités permettrait ensuite de passer à des régimes par points partout.

L'enjeu du passage à des régimes par points, ça n'est pas de changer simplement de technique, c'est de créer une nouvelle situation ne permettant plus les comparaisons avec « avant », pour mettre en place **une gestion qui fait du niveau de la pension la variable qui peut bouger à la baisse** pour assurer l'équilibre financier, tandis que la cotisation (des employeurs) reste au même niveau. C'est le système de la cotisation définie, pour une prestation indéfinie.

Pour la CGT simplifier et mieux piloter les retraites, c'est au contraire coordonner les régimes pour donner plus de cohérence à un système de retraite qui doit être articulé autour d'objectifs partagés : une retraite solidaire maintenant le niveau de vie.

### L'équité c'est contribuer plus pour gagner moins

La grande affaire de ce rapport c'est de tenter de mettre en lumière que tous les droits qui ne sont pas strictement liés à une cotisation (droits familiaux, 200 heures de SMIC pour un trimestre dans le privé,...) n'atteignent

pas leur objectif, voire aggravent les inégalités. Le système de retraite serait miné d'inégalités, d'iniquités en langage moderne (pour injustices en langage ancien).

C'est un point de vue qui fait l'impasse sur le fait que le danger principal pour les retraites, c'est le diktat du libéralisme : « pas un sou de plus pour ceux qui ne travaillent plus ».

C'est surtout une façon d'aborder les problèmes qui a pour objectif de séparer la retraite en deux blocs, une part dite « contributive » qui récapitule les droits ouverts par les cotisations payées. Et en un autre bloc les dispositifs « redistributifs » (solidaires), qui auraient vocation à ne plus être payés par les cotisations mais par l'impôt.

C'est une autre condition préalable au passage à un système par points, et à une unification ultérieure des régimes.

Pour s'en convaincre il suffit de regarder le communiqué de la CFDT du 21 janvier 2013. On y explique que la pension sur les 25 meilleures années dans le privé avantage les plus aisés et désavantage les bas salaires. Mais en quoi prendre les 15 à 20 autres années les moins bien payées avantagerait les moins aisés ? Quand on pense que la CGT demande le retour aux 10 meilleures années !

L'objectif est là aussi de permettre le passage à un régime par points, qui par nature couvre l'intégralité de la carrière (on achète des points chaque année de sa carrière).

Dire que, pour calculer le salaire de référence, prendre une autre période que l'ensemble de la carrière désavantage gravement les salariés les plus modestes est une argutie destinée à la communication médiatique, mais aussi une conception de la réforme des retraites où les moins protégés vont chercher les financements nécessaires à une politique de redistribution chez les salariés un peu mieux dotés. Les classes « moyennes » paient pour les plus pauvres, et les plus riches ne paient pour personne.

Cette conception est cohérente avec un rôle des retraites obligatoires qui serait de garantir un minimum pour tous, le non-dit de tout ce débat étant que, pour s'assurer d'une retraite plus conséquente, le recours à des solutions professionnelles ou individuelles

d'épargne retraite est absolument nécessaire. C'est la norme en Europe. Si personne n'évoque la part laissée à la capitalisation dans le débat, il suffit d'ouvrir sa télévision pour savoir que les banques et les compagnies d'assurance, qui parlent toujours des réalités, sont sur le créneau d'un fort développement potentiel de l'épargne-retraite. La conception française de la retraite par répartition est que la retraite obligatoire, de base et complémentaire, garantit une retraite sur une échelle de salaire importante, ce qui réduit à rien la part de la capitalisation, et garantit une retraite plus solide à tout le monde. L'Agirc est cotisée jusqu'à 8 fois le plafond de la sécurité sociale (3.086 euros mensuels), tandis que le plafond de la Fonction publique est celui de la grille indiciaire (5 fois le traitement minimum).

De même le communiqué de la CFDT affirme que « les modalités de validation de trimestres défavorisent les carrières précaires et mal rémunérées ». En fait la validation d'un trimestre au régime général sur la base d'un trimestre pour 200 heures de SMIC permet à des salariés à mi-temps et mal payés de valider quand même un trimestre pour 3 mois de travail.

La CGT a de plus des propositions pour donner quand même des droits à ceux qui ont moins de 200 heures de SMIC sur une année.

### Pour une réforme solidaire et financée

L'objectif là encore est de faire douter du caractère véritablement solidaire des dispositifs en place, pour passer aux régimes par points, où il n'y a plus de durée, donc plus de problèmes d'acquisition de durée d'assurance.

Au nom de l'équité, c'est à une attaque en bonne et due forme aux fondements solidaires des régimes de retraite, initialement construit comme des régimes à prestations définies, que nous assistons.

**Si la CGT veut conforter la retraite solidaire, elle devra faire des propositions d'amélioration des droits et de financement des régimes.**

**En particulier il est important de maintenir au sein du système de retraite de nombreux éléments de solidarité, constitutifs du système de retraite.**

# La Cour des Comptes *dé légitime* la retraite additionnelle

La Cour des Comptes a remis en janvier 2013 un rapport de contrôle de l'Établissement de la retraite additionnelle de la Fonction publique (ERAFP).

Ce rapport est peu critique sur le fonctionnement même de l'établissement, à raison d'ailleurs.

Par contre dans sa première partie, il revient sur les fondements juridiques du régime et les conséquences financières de la capitalisation sur les budgets publics : au total, derrière l'inimitable style administratif neutre et détaché, il dresse un véritable réquisitoire contre l'existence de la retraite additionnelle.

**La Cour réaffirme le caractère juridique de rémunération de la pension**, du fait de la nature des fonctions et de la durée des services accomplis. De ce point de vue la retraite additionnelle ne s'inscrit pas dans la continuité des règles de gestion de la Fonction publique, car elle s'appuie sur des éléments extérieurs au traitement et indépendants de la durée des services.

Ce qui en traduction signifie qu'une prise en compte pour la retraite d'éléments de rémunération autres que le salaire indiciaire ne peut être qu'un complément de traitement, soumis au même calcul que celui de la pension sur l'indice de l'échelon atteint par l'agent. Ce qui est le cas des primes des pompiers, douaniers ou policiers, qui sont recalculées en

point d'indice pour la pension.

**La Cour affirme que le principe d'égalité ne justifie pas de perpétuer une différence de rémunération entre titulaires pour la retraite**, alors que les conditions d'exercice des fonctions peuvent le justifier en activité. Par exemple les primes d'astreinte, de travail de nuit ou les heures supplémentaires des infirmières, des policiers ou des agents des travaux publics sont soumises à cotisations de la retraite additionnelle. Ce qui, si on traduit là aussi bien les observations de la Cour, peut être discuté du point de vue du principe d'égalité.

**La Cour s'interroge sur le caractère juridiquement fondé de séparer une partie des dépenses de personnel de l'Etat du budget général.**

La décision n° 94-351 DC du 29 décembre 1994 du Conseil Constitutionnel a par exemple interdit le financement de la majoration de pension de 10 % pour 3 enfants par le fonds de solidarité vieillesse, financé par la branche famille de la sécurité sociale ; et cela parce que la pension du fonctionnaire est une rémunération, donc une dépense de personnel, comptabilisée et payée par le budget général voté par les parlementaires. Cette observation est une remise en cause directe de l'existence même de l'établissement public de la retraite additionnelle. Elle revient aussi à

dire qu'une éventuelle récupération par le budget général de l'Etat des montants issus des cotisations des fonctionnaires d'Etat et de l'Etat lui-même, la majorité des 13 milliards de l'ERAFP, serait une simple régularisation comptable juridiquement parfaitement fondée.

La Cour nous indique donc très clairement comment la retraite additionnelle pourrait être mise en extinction.

**La Cour met en lumière l'importance de la charge des cotisations pour les employeurs publics, en regard de la faiblesse de la pension versée aux fonctionnaires.**

Du fait de la longue montée en charge (40 ans) d'un régime par capitalisation, en 2040 les 50 milliards de cotisations n'auront permis de verser que 20 milliards de prestations. Et cela pour une prestation d'au mieux 4 % du salaire brut pour une carrière complète, soit 1 % de taux de remplacement au maximum par décennie de cotisation, ce qui est fort peu au vu de l'importance prise par les primes dans la rémunération des fonctionnaires.

En ces temps de disette budgétaire, l'immobilisation de dizaines de milliards d'euros du fait de la capitalisation pose visiblement problème à la Cour, qui écrit : « dans ces conditions, le choix effectué en 2003 par le législateur pourrait justifier une réflexion tendant à assurer une



On vous l'avait bien dit ...



*meilleure adéquation entre le premier (l'effort contributif de l'Etat) et les secondes (les prestations de la Rafp) du moins au cours des premières décennies de montée en charge du régime.* ». En clair la capitalisation doit être remise en cause.

On sent d'ailleurs que les magistrats s'étranglent à l'idée que les cotisations de la retraite additionnelle obligent l'Etat à emprunter encore plus sur les marchés financiers, et que les montants issus de ces emprunts sont non seulement réinvestis en obligations d'Etat françaises mais aussi étrangères !

*La Cour nous détaille les avantages*

**de la répartition**, en nous expliquant que les simples cotisations employeurs, de 850 millions d'euros annuels, suffiraient en répartition à payer l'ensemble des prestations de l'ERAFP jusqu'en 2030 (13,5 milliards, soit le montant des avoirs actuels de l'établissement), et à constituer en outre une réserve de 8 milliards d'euros.

La Cour fait même une simulation des conséquences d'une cotisations sur l'ensemble des primes au même niveau que sur le traitement indiciaire. Dans ce cas, la CNRACL bénéficierait de 5 milliards de recettes supplémentaires, et l'Etat d'un milliard (pour la simple part agents), pour

dans un premier temps seulement 500 millions de dépenses de retraite supplémentaires (moitié pour l'Etat et moitié pour la CNRACL).

**A la lecture de ce précis détaillé des raisons pour lesquelles la retraite additionnelle par capitalisation doit être mise en extinction, et de la méthode pour y procéder, qui valide nos critiques de ce régime depuis sa création, la CGT ne saurait trop encourager le gouvernement à suivre pour une fois les recommandations, certes implicites, mais très claires, des magistrats financiers !**

## Baisse de la valeur de service 2013 du point Rafp

Le conseil d'administration du 13 décembre 2012 a décidé de nouveau de décrocher la valeur du point 2013 de l'inflation, en ne l'augmentant que de 1 %, pour une inflation prévue de 1,8 %. L'ensemble des organisations syndicales ont défendu une hausse à la hauteur de l'inflation. Elles n'ont pu être majoritaires, contrairement à décembre 2011, le CA ayant alors voté une augmentation de 1,7 %.

La conséquence en est que les retraites futures des agents baisseront de 0,8 % en valeur, ce qui ne sera jamais rattrapé. La théorie de l'établissement et des employeurs est qu'il faut diminuer aujourd'hui les « engagements » du régime, mais que plus tard on relèvera le niveau de la valeur du point, pour rattraper cette baisse programmée. Cette baisse serait nécessaire du fait des plus de 200 millions de pertes sèches dues à la dette grecque, et à la baisse de rendement des obligations d'Etat françaises et allemandes.

Les syndicalistes considèrent eux que ce qui est perdu le sera sans doute définitivement.

C'est d'ailleurs le même débat que pour la valeur du point Agirc et Arrco.

## Primes et retraites des fonctionnaires : deux documents essentiels

Dans le cadre des débats du COR, deux documents très importants ont été mis à disposition du public, l'un sur les taux de primes dans la Fonction publique d'Etat en 2011, l'autre sur le taux de remplacement de la pension par rapport à la dernière rémunération d'activité (primes comprises), pour la génération 1946.

<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1879.pdf>  
(sur le taux de remplacement, novembre 2012)

<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1827.pdf>  
(sur le taux de primes, septembre 2012)

La conclusion en est qu'en 2011 le taux moyen de primes dans l'Etat est de 30 %, et que le taux de

remplacement pour une carrière complète est d'autant plus faible que le niveau de primes est élevé. 80% des pensionnés ont une pension entre 50 % et 80% de leur dernière rémunération globale et les trois quarts ont un taux inférieur à 75 %.

Les différences de primes entre ministères sont importantes, de 10 % pour les enseignants à 40 % chez les cadres « attachés et assimilés ». La question d'une intégration du montant des primes dans le calcul de la pension civile est objectivement posée par la hausse du taux de primes moyen. Pour la CGT, la meilleure solution c'est l'intégration des primes ayant valeur de complément de rémunération dans la grille indiciaire.

## ERAFP

# La capitalisation c'est nul et ça ne rapporte rien !!

La retraite par capitalisation est fondée sur un modèle très proche de l'assurance-vie, comme non seulement l'Erafp, régime obligatoire, le montre, mais aussi les régimes optionnels pour les fonctionnaires, que sont la Préfon, le COREM et la CRH (complémentaire retraite des hospitaliers). La Fonction publique est un vrai petit paradis pour la retraite par capitalisation. La seule vraie différence avec un simple placement est la sortie en rente et l'exemption fiscale pour les régimes de retraite supplémentaires optionnels.

### Le système ne fonctionne pas ...

Mais l'ensemble des formules de placements reposant une large allocation d'obligations d'Etat pour la sécurité et sur une plus faible allocation en actions pour le rendement ne fonctionnent plus, du fait de la crise économique. C'est le cas en général pour l'assurance vie, dont le rendement en France est passé de 4,5 % en 2005 à 2,8 % en 2012. Les investisseurs institutionnels en épargne retraite, dont l'Erafp, mais aussi le Corem, la Prefon et la CRH n'échappent pas à cette réalité.

Il n'est plus question de rendements en actions tant que la crise économique perdure. Mais surtout les taux des emprunts d'Etat à 10 ans baissent très fortement et sans doute pour longtemps. De 14 à 18 % en 1982 pour les grands pays (France, Allemagne, Etats-Unis, Japon,...), ils sont passés à entre 1 et 3 % aujourd'hui. C'est à dire qu'ils compensent à peine l'inflation, voire pas du tout pour les taux allemands. Or pour pouvoir prendre des risques en actions et aller chercher du rendement en

acceptant une part de pertes, de tels investisseurs ont besoin d'avoir un rendement de base sûr pour la majorité de leurs avoirs. Cette sûreté, les Etats ne la fournissent plus par les obligations couvrant leur dette, et on ne voit pas à court terme ce qui peut les remplacer

En résumé, le modèle de la capitalisation à long terme pour des prestations comme la retraite ne fonctionne plus. Il était risqué et critiquable, il n'est aujourd'hui plus praticable. D'autres investisseurs plus spéculateurs ont d'autres possibilités, mais ceux s'engageant à distribuer un revenu stable et garanti ne les ont pas.

C'est ce qui explique l'incapacité chronique de la retraite additionnelle à revaloriser la valeur de service sur l'inflation.

### ... et n'apporte rien en pouvoir d'achat.

Le Conseil d'Orientation des Retraites, décidément une mine d'information, du 28 février 2013 nous le prouve encore par un nouveau document sur le taux de remplacement de la dernière rémunération des

fonctionnaires (indiciaire + primes) par leur pension de retraite (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1898.pdf>).

Le taux de remplacement pour la retraite additionnelle, calculé à partir des données fournies par le régime, est évalué pour un agent né en 1980 et ayant cotisé une carrière complète au RAFP à :

- 1,9 % de la dernière rémunération pour un catégorie B ayant plus de 20 % de primes (soit 60 euros mensuels pour 3.000 euros de rémunération, ndlr) ;
- 1,4 % pour un enseignant à faible taux de primes (60 euros pour 4.300 euros de rémunération, ndlr) ;
- 1,5 % pour un catégorie A supérieur avec de fortes primes;
- 0,9 % pour un agent en service actif avec bonifications, policier par exemple.

**La retraite par répartition est à l'évidence un meilleur système, et l'intégration des primes dans le traitement une nécessité.**

**Au mieux, la retraite additionnelle, c'est 2 % pour la retraite pour 2 % de cotisations.**

**A ce tarif là, mieux vaut fermer la boutique !**

### Pension versée en capital

#### Il n'y a pas que la RAFP !

Même s'il est assez ancien désormais (23 avril 2012) le décret n° 2012-551 mérite attention. Il prévoit en effet les conditions dans lesquelles une pension de l'Etat (également applicable à la CNRACL ou au FSPOEIE) peut être versée en capital (et non en rente) si son montant en est particulièrement modeste. La baisse de quinze à deux ans de la condition d'ouverture du droit instituée par la loi « Sarkozy » du 9 novembre 2010 rend cette situation moins théorique qu'il n'y paraît.

Le principe prévu par le décret est le suivant : si une pension est inférieure au montant prévu par l'article R 351-26 du Code de la Sécurité sociale (soit actuelle-

ment une somme de 145,02€) elle peut être versée en capital égal à quinze fois son montant annuel. Il est même envisagé que le titulaire d'une pension versée en rente puisse, dans le délai d'un an après la concession, demander le bénéfice d'un capital. Bien entendu dans ce cas les versements déjà effectués sont déduits de celui-ci !

Ces situations sont certes microcholine et ne concerneront qu'un nombre infime de pensionnés. Il n'empêche ! En abaissant la condition de « stage » à deux ans (mesure dénoncée par la CGT) c'est à la multiplication du nombre de polypensionnés que l'on assiste. Et plus grave encore, les droits de ceux-ci sont rognés par tous les bouts même lorsque les pensions sont minuscules. Ce sujet fera-t-il partie du rendez vous 2013 ?

## Retraites complémentaires

# La patate chaude de la désindexation

Au moment de rédiger cet article la réunion conclusive du 7 mars sur les retraites complémentaires du privé (Agirc, Arrco) vient d'échouer, et la nouvelle réunion conclusive du 13 mars ne s'est pas encore tenue.

Alors qu'en début de négociation la CGT paraissait totalement isolée, c'est l'isolement de la CFDT et du MEDEF, conséquence de la présentation par la CGT de propositions concrètes d'augmentation des ressources des régimes pour atteindre l'équilibre financier, qui a empêché jusqu'à ce jour un accord sur le dos des salariés.

Le MEDEF propose de ne pas relever la valeur de service des points Agirc et Arrco de l'inflation, mais de la relever d'un point sous l'inflation seulement, et ce pendant 5 ans. Soit 5 points de perte de pouvoir d'achat en cinq ans. Cette perte toucherait non seulement les pensions versées aux retraités, mais aussi les pensions futures, puisque la valeur des points déjà achetés par les salariés actifs, et qui servent à calculer les retraites futures, décrocheraient aussi de l'inflation.

### La désindexation pour accepter des reculs, c'est non !

On en est dorénavant dans les projets de réforme à la phase de baisse franche des pensions des retraités et des droits à pensions des actifs. A la veille de l'ouverture de la concertation sur une nouvelle réforme des retraites en 2013, chacun peut mesurer l'enjeu en cours.

Le ministre du Budget a ainsi lancé un coup de sonde sur une éventuelle désindexation du montant des pensions versées par tous les régimes de l'inflation, en affirmant que le gouvernement devrait tenir compte de l'accord des syndicats et du patronat sur les retraites complémentaires pour la future réforme.

Cette tactique du gouvernement est d'ailleurs une des raisons des difficultés à conclure cette négociation.



Le MEDEF et la CFDT ont parfaitement compris que le gouvernement cherchait à leur faire endosser la paternité de la désindexation, et ils demandent aujourd'hui l'un et l'autre au pouvoir, dans un concert plus commun que surprenant, de dire quelles sont ses intentions pour la réforme 2013 des retraites. **Qui se retrouvera avec la patate chaude de la désindexation en main, telle est pour eux trois la grande question.**

La majorité des syndicats demandent dorénavant une désindexation de seulement 2 ans, et une hausse des cotisations ouvrant des droits nouveaux. Sans être satisfaisante, une telle position est éloignée de celle du début des négociations, en particulier du fait de la pression de la CGT, qui maintient ses propositions de hausses des ressources. Une des leçons que nous pouvons en tirer est que nous ne devons surtout pas être pessimistes face à la réforme

2013 des retraites, et penser que la CGT serait isolée sur une position de recherche de nouveaux financements et d'amélioration des droits. Sur la base de nos propositions, nous avons pleinement la capacité à faire bouger les lignes et à mobiliser les salariés et les agents publics.

### Pension de réversion et PACS : une importante jurisprudence.

Le récent jugement rendu le 28 décembre 2012 par le Tribunal Administratif de Bordeaux (n°1004232, Mme MEDER) ne doit pas rester méconnu.

En effet, cette juridiction a censuré l'annulation d'une pension de réversion au motif que l'article L 46 du code des pensions, qui prévoit la suspension du droit en cas de remariage postérieur ou de concubinage, ne prévoit pas cette suspension au motif d'un PACS.

Les rédactions successives du L 46, pour une large part antérieure à la création du Pacte Civil de Solidarité, ne mentionnent en effet pas cette situation. Pour ce motif, le TA de Bordeaux a donc enjoint l'Etat de ne pas suspendre l'attribution de la réversion à la requérante.

Certes, les considérants du jugement sont strictement formels. Pour autant, au-delà de la nécessaire publicité qu'il convient de lui donner eu égard à des situations analogues, ce jugement doit renforcer la conviction de la CGT qu'il faut ouvrir les droits dérivés à l'ensemble des situations familiales « nouvelles » dont le PACS n'est qu'un des aspects.

## Retraite additionnelle

# Comment sortir de la capitalisation ?

Est-ce réaliste pour la CGT Fonction publique de demander à sortir du système de capitalisation pour la retraite additionnelle sur les primes ?

Réponse : oui, et c'est même parfaitement possible.

### La garantie des droits acquis

La CGT propose la mise en extinction du RAFF, qui garantit les droits déjà acquis par les agents.

La moyenne des cotisations déjà effectuée est d'environ 3.000 euros, ce qui donnerait aujourd'hui une dizaine d'euros de rente de la retraite additionnelle par mois.

Il est parfaitement possible de figer la situation individuelle au 1<sup>er</sup> janvier 2014 par exemple, et de considérer que les régimes de retraite des fonctionnaires (Etat et CNRACL) augmenteront la pension au moment de son calcul de 1, 2, 3 ou 4 points d'indice.

Les sommes en question sont individuellement très modestes, et leur versement s'étalera sur 60 ans (pour un jeune fonctionnaire en retraite en 2073 !). Les 13 à 14 milliards de droits acquis en 2014 étant versées sur 60 ans, la dépense annuelle n'est pas très importante, quelques centaines de millions d'euros au maximum dans 20 à 30 ans, quelques dizaines dans la décennie 2010.

Cela suppose de ne plus verser comme aujourd'hui de capital à la majorité des ayant-droits. Une intégration dans la pension ordinaire du fonctionnaire rend inutile le versement d'un capital, en une seule fois au moment du départ en retraite, car seule la faiblesse de la rente mensuelle de la retraite additionnelle rendait impossible un versement mensuel.

Quel avantage la puissance publique, Etat et collectivités locales, a-t-elle à un tel système ?

Les avoirs de l'ERAFP, 15 milliards aujourd'hui, lui seront attribués.

L'Etat pourra d'emblée annuler les 3 milliards d'obligations d'Etat françaises que possède l'établissement. On peut imaginer plusieurs solutions pour les avoirs de l'établissement.

Soit la CNRACL augmente ses

réserves financières et par là-même résout ses problèmes de trésorerie récents, le budget général de l'Etat récupérant sa part et la faisant gérer par les services existant. Soit un établissement public est maintenu avec la majorité des avoirs, pour garantir le paiement des droits de retraite additionnelle déjà acquis, voire contribuer à l'équilibre financier des régimes de retraite des fonctionnaires.

### Intégrer les primes dans le traitement

Mettre fin à la retraite additionnelle suppose de trouver un système permanent de prise en compte du montant des primes pour le calcul de la retraite. Pour la CGT établir une retraite par répartition sur les primes, en transformant l'ERAFP en régime par répartition par exemple, n'est pas une bonne solution. Non seulement le développement des primes casse la grille unique des fonctionnaires, et crée de l'inégalité entre agents sans vraies justifications, mais établit un régime complémentaire de fait dans la Fonction publique, peut-être une importante étape de rapprochement avec le privé, et de liquidation des régimes propres aux fonctionnaires : nous n'en voulons pas !

Pour la CGT la meilleure solution est l'intégration des primes ayant valeur de compléments de traitements dans la grille indiciaire, donc dans la retraite tout court. Les travaux sur la refonte de la grille qui vont s'ouvrir à la Fonction publique en sont l'occasion. Même si l'ambition de la CGT va évidemment au-delà sur la rénovation de la grille, si nous nous limitons à la simple question de la retraite additionnelle, une intégration des primes à hauteur de 5 % du traitement brut suffit pour résoudre ce problème. Dans tous les cas l'augmentation de pension en résultant sera supérieure aux droits déjà acquis dans la retraite additionnelle.

### Est-ce si cher pour les employeurs publics ?

On va encore expliquer que la CGT

est financièrement irresponsable !

En fait sur les 15 premières années, cela n'entraîne pas une augmentation de la part employeur des dépenses de retraite.

Si on prend l'exemple des fonctionnaires civils de l'Etat partant à partir de 2014, certes 5 % de pension en plus c'est chaque année 65 millions de dépenses supplémentaires, 130 millions en 2015, et 650 millions dix ans plus tard, ce qui n'est pas rien. Mais c'est aussi plus de 200 millions de cotisations supplémentaires, régulièrement chaque année, en prenant simplement celles des agents, et en supposant que l'Etat ne cotise pas sur cette part de 5 % pendant cette période. Pendant les premières années, les cotisations des agents seront supérieures aux dépenses de pension générées.

Si on suppose que l'Etat a maintenu un établissement public (solution qui a été utilisée à la Poste et à France Telecom) avec les avoirs de l'ERAFP, 5 milliards restants pour la part Etat par exemple, cet établissement peut générer à minima 200 millions d'euros de revenus financiers par an pendant quelques années, la réserve constituée pouvant être utilisée dans la décennie 2020 pour compenser les dépenses plus importantes.

Au total, augmentation de cotisations des agents, revenus financiers d'un établissement public maintenu, utilisation de ses réserves ultérieurement, peuvent équilibrer sans aucune participation supplémentaire de l'employeur Etat pendant une quinzaine d'année la dépense supplémentaire, générée par une majoration de pension de 5 %, conséquence de l'intégration de primes dans le traitement à hauteur de 5 % du traitement brut.

Cette construction n'est qu'une des hypothèses possibles, mais l'essentiel est de montrer qu'augmenter les droits, c'est aussi augmenter les recettes, et n'a rien d'une impossibilité financière, comme l'organisation du débat sur les retraites veut absolument le faire croire, en particulier pour les régimes de fonctionnaires.

## Financer la retraite :

# Une équation tout sauf impossible

Les 2 paramètres principaux pour financer le système de retraite sont, pour la CGT : plus d'emplois et plus de ressources.

## PLUS DE RESSOURCES

Les propositions de la CGT concernant le financement des retraites visent à répondre aux trois fuites qu'organise le patronat.

### La fuite de l'emploi et des salaires rémunérateurs

De très nombreux dispositifs d'exonérations des cotisations sociales, chèrement payés par l'Etat à coût de dizaines de milliards d'euros, exonèrent les entreprises de tout ou partie de leurs cotisations sociales, en particulier pour les salaires les plus faibles (1 à 1,6 SMIC). Ces dispositifs ont pour effet de tirer les salaires vers le bas et de ponctionner des ressources fiscales qui seraient mieux utilisées ailleurs.

La CGT propose de **moduler les cotisations sociales pour favoriser les entreprises faisant le choix de l'emploi et d'une rémunération plus juste** des salariés, ainsi que les secteurs ayant besoin de plus de salariés (le bâtiment plus que l'informatique), **en tenant compte de la part des salaires dans la valeur ajoutée.**

Le gain attendu est de 10 milliards d'euros pour la protection sociale.

### La fuite de la cotisation sociale

Intéressement, participation, épargne salariale, distributions d'actions, de nombreuses solutions sont utilisées pour verser aux salariés une partie de leur rémunération sans qu'elle soit du salaire. Ainsi le patronat se libère de l'obligation de garantir le niveau de rémunération, et de cotiser sur ces sommes. Un peu comme les employeurs publics avec les primes...

La CGT propose **d'assujettir ces**

**montants à cotisations**, avec là aussi 10 milliards d'euros de recettes attendues. Et si les employeurs les intègrent dans le salaire, ce qui est aussi un objectif pour une telle mesure, le financement de la protection sociale n'y perdra rien.

### La fuite de l'investissement productif

Plutôt que d'investir dans leur développement, beaucoup d'entreprises préfèrent investir leur argent disponible sur les marchés financiers. Au point qu'on peut se demander si certaines sont toujours des entreprises de production ou si elles sont devenues des quasi-banques, comme Peugeot par exemple, avec les résultats que l'on sait. Ces montants sont supérieurs à 10 % du PIB français, ce qui donne la mesure de la financiarisation de l'économie, qui est à l'origine de la crise.

La CGT propose de **taxer ces revenus financiers**, ce qui produirait 20 milliards de recettes supplémentaires. Si ces montants étaient investis pour la production, l'investissement et l'emploi, ils généreraient aussi des cotisations.

Ces trois propositions procureraient près de 2 % de PIB supplémentaires de ressources au système de retraite. Mais ces propositions ont aussi pour objectif de prendre le chemin de la sortie de crise, en favorisant la réorientation des pratiques du patronat vers le développement de l'investissement, de l'emploi et des salaires, à l'exact inverse d'une politique inefficace d'« allègement de charges » postulant que le salaire est un coût nuisant à la « compétitivité du travail ».

## PLUS D'EMPLOI

Les autres 2 % nécessaires au financement du système de retraite sont à chercher du côté de la politique d'emploi.

La CGT admet parfaitement que la démographie est une contrainte à laquelle il sera nécessaire de répondre d'ici 2040. Elle admet aussi que, face à l'allongement de la vie, il est nécessaire d'allonger la durée d'activité **moyenne** des salariés.

Par contre ce qu'elle refuse avec acharnement, c'est que la seule réponse soit un recul présenté comme inéluctable de l'âge de départ en retraite, et un allongement sans fin de la durée d'assurance requise.

Aujourd'hui, ce sont plus de 5 millions de travailleurs qui en France sont en sous-emploi, sur une population active de 23 millions, dont 18 millions dans le privé. Les jeunes entrent en moyenne à 23 ans sur le marché du travail, subissent la précarité, et ensuite seule leur serait promise une sortie prématurée de l'activité ! Celle-ci est à 58 ans et 9 mois aujourd'hui, ce qui n'est pas compatible avec un recul de l'âge de départ en retraite.

Avant d'envisager quelque'autres mesures, ce qui est nécessaire, c'est de diminuer les périodes de non activité avant 60 ans :

- en favorisant l'intégration des jeunes
- en limitant les mises à l'écart des salariés âgés
- en prenant en compte les temps de formation et d'études
- en offrant aux salariés contraints au temps partiel une possibilité de temps plein...

Enfin, la CGT propose d'augmenter la cotisation employeurs, ce qui n'a pas été fait depuis 25 ans, et en dernier ressort, si nécessaire, d'augmenter la cotisation salariés.

Les propositions revendicatives de la CGT sont cohérentes, réalistes, visent à fournir près 4 % de PIB de financement supplémentaire pour le système de retraite d'ici 2040, et répondent concrètement aux besoins d'aujourd'hui et à ceux de demain.

## RALLONGER LA DURÉE D'ASSURANCE POUR FINANCER LES FUTURES RETRAITES ?

Dans son dernier rapport, le COR (Conseil d'orientation des Retraites) envisage plusieurs solutions pour aboutir à un équilibre financier du système de retraite :

- ◆ Repousser encore une fois l'âge de départ en retraite ;
- ◆ Continuer à augmenter la durée assurance (37,5 années en 2003, 41,5 années en 2017...)
- ◆ Désindexer les pensions des salaires (déjà fait) et des prix (c'est fait pour l'Agirc et l'Arco !)
- ◆ Augmenter les cotisations retraite (pourtant déjà en cours pour les fonctionnaires, passage de 7,85% en 2010, 8,76 % aujourd'hui..., à 10,80% en 2020).

Quelle recommandation le gouvernement s'apprête-t-il à suivre ? Peut-il augmenter la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite dite à « taux plein », c'est-à-dire sans décote ? La durée d'espérance

de vie s'allonge, mais, les gouvernants oublient de préciser que l'espérance de vie **en bonne santé** a reculé depuis 2008. Elle s'arrête aujourd'hui à 61 ans !

Le COR, estime, dans l'un de ses scénarios, que le système pourrait devenir excédentaire en 2060 si l'allongement de la durée d'assurance était programmé dans les conditions suivantes :

- 41,75 ans à partir de la génération née en 1958,
- 42 ans pour la génération née en 1962,
- 43 ans pour la génération née en 1975,
- 44 ans pour la génération née en 1989
- et 44,75 ans pour la génération née en 2000.

Cela aurait pour effet une diminution du besoin de financement, obtenue par l'allongement de la durée d'assurance requise (- 0,3 point PIB en 2040, - 0,7 point en 2060).

Concrètement, cela signifierait, par exemple, qu'un salarié entré sur le



marché du travail en 2013, né en 1989, donc âgé de 24 ans aujourd'hui, ne pourrait espérer bénéficier d'une retraite à taux plein qu'à l'âge de 68 ans, soit en 2057. De qui se moque-t-on ?

**Pour sa part, la CGT a toujours été claire dans ses propositions. Seul le retour au plein emploi permettra de financer les retraites. Tout doit être mis en œuvre pour atteindre cet objectif, et cessons de faire payer aux salariés les errements délibérés de la finance mondialisée.**

## La Retraite additionnelle s'allie au CIES pour refuser de voter le dividende de Sanofi Aventis

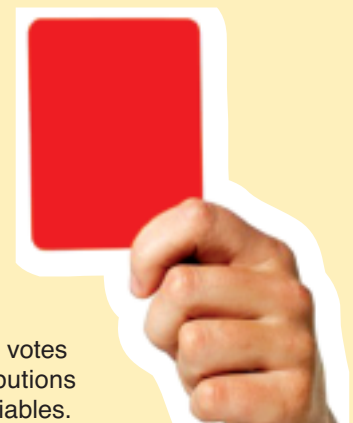
Le plan de restructuration de Sanofi-Aventis, annoncé en juillet 2012, prévoit en France, d'ici 2015, des centaines de suppressions nettes d'emplois et de redéploiements par mobilité interne. Ces mesures inacceptables toucheront particulièrement le secteur de la recherche et le site de Toulouse.

Le 3 mai, jour de l'assemblée générale des actionnaires, pendant que les salariés de Sanofi-Aventis se rassemblaient contre la restructuration, les gestionnaires de fonds de la retraite additionnelle refusaient d'approuver le dividende proposé pour 2013.

L'entreprise proposait de verser aux actionnaires plus de 3,6 milliards d'euros à titre de dividende. Il apparaît clairement que la direction privilégie les actionnaires. Les restructurations atteignent la recherche, qui est pourtant le cœur d'une firme comme Sanofi, dont la rentabilité reste à un niveau très élevé. Outre les activités de recherche de médicaments, ces restructurations conduisent ou peuvent conduire à des suppressions d'emploi dans les activités de production de vaccins et les fonctions support en France. Pourtant, la

quasi-totalité du chiffre d'affaires réalisé en France, soit 3,1 milliards d'euros en 2011, est assurée par l'assurance-maladie.

Les administrateurs de la retraite additionnelle et du CIES (Comité intersyndical de l'épargne salariale) se sont coordonnés pour demander à leurs mandataires financiers de voter contre ce bénéfice, refus inhabituel dans le monde des actionnaires ! Les administrateurs syndicaux des deux instances ont fait connaître leur position au CWC (Committee on Worker's Capital), réseau international d'administrateurs syndicaux de fonds de pension, qui permet de coordonner des politiques de vote lors des assemblées générales d'actionnaires de grandes entreprises. La politique de vote, adoptée à la quasi unanimité du Conseil d'administration de l'ERAFP, entraînera ce printemps de nombreux votes « contre » des distributions de dividendes non justifiables.



# Retraites : des 6 mois aux 10 (ou 5) ans,

# l'arnaque !

La commission de l'avenir des retraites « Moreau » a évoqué le 3 juin, devant les directions des confédérations syndicales, avant de rendre son rapport définitif, l'hypothèse d'un calcul des pensions des fonctionnaires sur les 10 dernières années.

**Les fonctionnaires retraité-e-s ne sont pas des privilégié-e-s**

Les gouvernements de droite ont renoncé en 2003 et en 2010 à ne plus calculer la retraite des fonctionnaires

sur les 6 derniers mois de carrière. Ils ont considéré que la comparaison avec les retraites du privé ne permettait pas de baisser de façon importante les pensions du public. Ils devaient avoir de bonnes raisons, car l'envie les avait fortement démanchés.

**En finir avec une présentation qui relève de l'escroquerie intellectuelle.**

En comparant des « moyennes » et en jetant cela en pâture à l'opinion publique, on écarte délibérément le fait que la structure des emplois

entre le secteur privé et la fonction publique de l'Etat est totalement différente.

**Pour le secteur privé on recense par exemple environ 18% de cadres**

**Dans la fonction publique de l'état il y a 53% de cadres A.**

**Partant, comparer des moyennes n'a aucun sens.**

- La comparaison avec les retraites moyennes de l'ensemble des retraités montre que la seule supériorité de la Fonction publique, c'est de

**Pensions moyennes de 2010 et 2011**  
(détail par catégorie C, B et A pour les nouveaux pensionnés de 2011)

	Retraite moyenne	Femmes	Hommes	La pension des hommes est supérieure de
Tous régimes en 2011	1301	1065	1579	48 %
Fonction publique en 2010 : régime de l'Etat (civils)	1 767			
Fonction publique en 2010 : CNRACL, territoriale et hospitalière	1 227			
<b>2011 pensions nouvelles de Catégorie C</b>				
Etat (civils)	1039	1033	1050	2%
Territoriale	911	823	1013	23%
Hospitalière	1085	1062	1154	9%
<b>2011 pensions nouvelles de Catégorie B</b>				
Etat( civils)	1403	1375	1465	7%
Territoriale	1364	1269	1550	22%
Hospitalière	1447	1427	1536	8%
<b>2011 pensions nouvelles de Catégorie A</b>				
Etat (civils)	2006	1932	2124	10%
Territoriale	1963	1946	1963	1%
Hospitalière	1873	1839	1873	2%



### Leur seul objectif : baisser les pensions

Pour un calcul sur l'indice moyen des 10 dernières années – comme suggéré –, la **perte de pension par rapport au calcul actuel (basé sur les 6 derniers mois) est d'environ 10% pour la catégorie A, d'environ 8% pour la catégorie B, d'environ 6% pour la catégorie C**, catégorie dont l'écrasement sur le SMIC de la grille indiciaire est si catastrophique que les gains en fin de carrière sont faibles.

Cette perte moyenne s'accroîtrait encore pour les agents bénéficiant de promotions de grade les 10 dernières années de leur carrière, et encore plus s'ils changent de catégorie.

Il est particulièrement incohérent d'envisager de telles mesures, et d'affirmer en même temps une volonté de construire des fins de carrière attractives, offrant de réelles perspectives, aux agents dits "seniors" (plus de 50 ou 55 ans) ; alors que ceux-ci seraient maintenant plus longtemps dans l'emploi, avec l'allongement envisagé de la durée d'assurance requise, et avec la trahison par le gouvernement de la promesse de revenir à l'âge légal de 60 ans s'ajoutant au fait que les « gains » éventuels ne seraient pas ou très peu pris en compte pour la retraite du fait d'une référence aux 10 dernières années.

**Il n'est aucunement question de justice entre public et privé dans une telle mesure, mais d'une**

**simple volonté brutale de baisser les pensions.**

Chaque régime de retraite a sa logique. Si on utilisait les 6 derniers mois pour calculer les pensions des salariés du privé, les conséquences en seraient catastrophiques pour beaucoup d'entre eux. Les salaires les plus élevés ne sont pas ceux des dernières années pour beaucoup, d'autant plus qu'une forte proportion est en dehors de l'emploi pendant les années qui précèdent la retraite. C'est pourquoi la référence du privé est "les meilleures années" et non "les dernières années". D'ailleurs pour baisser les retraites du privé, la référence est passée des 10 aux 25 meilleures années.

Chaque régime de retraite obéit à une construction différente des rémunérations. Les fonctionnaires ne connaissent pas le chômage, ils ont une carrière ascendante, mais ne négocient pas leur rémunération par entreprise ou branche, puisqu'ils suivent une grille indiciaire commune à toute la Fonction publique.

Le calcul sur les 6 derniers mois dans le public équivaut au calcul sur les 10 meilleures années dans le privé, puisqu'ils se réfèrent l'un et l'autre au niveau de qualification atteint et à la plus forte rémunération de la carrière.

La justice serait-elle de baisser les retraites des fonctionnaires dans la même proportion qu'ont baissé celles du privé en passant de 10 à 25 ans ? Pour la CGT, la justice est de revenir aux 10 meilleures années dans le privé.

connaître une moindre inégalité salariale entre femmes et hommes. Notre objectif reste l'égalité complète.

- Les pensions des fonctionnaires sont en fait, à niveaux de qualification identiques, comparables avec celles du secteur privé. On notera d'ailleurs que dans le secteur de la fonction publique territoriale où la structure des emplois est plus proche de celle du secteur privé, les « moyennes » sont sensiblement les mêmes.





Ci après le tableau indique la perte de pension qui résulterait d'un changement de calcul du traitement pris en compte pour la retraite, pour un agent partant avec une retraite complète à 75% et ayant passé seulement 6 mois dans l'échelon de départ en retraite, et dans son grade depuis 10 ans.

**Perte de niveau de pension pour un calcul sur l'indice des dernières années de carrière**  
(agent partant à 75%, ayant 6 mois dans l'échelon lors du départ, dans son grade depuis 10 ans)

**Catégorie C : Adjoint administratifs**

Grade : Adjoint administratif principal de 1ère classe (E6)			Catégorie C			Calcul pension : nombre d'années			Perte de pension		
Échelon	IM	Salaire brut mensuel	10 ans	5 ans	6 mois	10 ans	5 ans	2 ans			
8ème	430	1 991	1 396	1 442	1 493	-6,5%	-3,4%	-2,4%			
7ème	416	1 926	1 325	1 370	1 445	-8,3%	-5,2%	-4,0%			
Grade : Adjoint administratif principal de 2ème classe (E5)			Catégorie C			Calcul pension : nombre d'années			Perte de pension		
Échelon	IM	Salaire brut mensuel	10 ans	5 ans	6 mois	10 ans	5 ans	2 ans			
11ème	392	1 815	1 280	1 315	1 361	-6,0%	-3,4%	-2,5%			
10ème	379	1 755	1 231	1 259	1 316	-6,5%	-4,4%	-3,4%			
Grade : Adjoint administratif 1ère classe (E4)			Catégorie C			Calcul pension : nombre d'années			Perte de pension		
Échelon	IM	Salaire brut mensuel	10 ans	5 ans	6 mois	10 ans	5 ans	2 ans			
11ème	369	1 709	1 212	1 237	1 281	-5,4%	-3,5%	-2,6%			
10ème	356	1 648	1 176	1 198	1 236	-4,9%	-3,1%	-2,3%			
Grade : Adjoint administratif 2ème classe (E3)			Catégorie C			Calcul pension : nombre d'années			Perte de pension		
Échelon	IM	Salaire brut mensuel	10 ans	5 ans	6 mois	10 ans	5 ans	2 ans			
11ème	355	1 644	1 150	1 176	1 233	-6,7%	-4,6%	-3,6%			
10ème	338	1 565	1 119	1 134	1 174	-4,7%	-3,4%	-2,7%			

**Catégorie B : Secrétaires administratifs**

Grade : Troisième grade			Calcul pension : nombre d'années			Perte de pension					
Échelon	IM	Salaire brut mensuel	10 ans	5 ans	6 mois	10 ans	5 ans	2 ans			
11ème	562	2 602	1 801	1 861	1 952	-7,7%	-4,6%	-2,9%			
10ème	540	2 500	1 722	1 784	1 875	-8,2%	-4,9%	-2,9%			
Grade : Deuxième grade			Catégorie B			Calcul pension : nombre d'années			Perte de pension		
Échelon	IM	Salaire brut mensuel	10 ans	5 ans	6 mois	10 ans	5 ans	2 ans			
13ème	515	2 385	1 653	1 705	1 788	-7,6%	-4,6%	-3,5%			
12ème	491	2 273	1 568	1 625	1 705	-8,0%	-4,7%	-3,5%			
Grade : Premier grade			Catégorie B			Calcul pension : nombre d'années			Perte de pension		
Échelon	IM	Salaire brut mensuel	10 ans	5 ans	6 mois	10 ans	5 ans	2 ans			
13ème	486	2 250	1 566	1 617	1 688	-7,2%	-4,2%	-3,1%			
12ème	466	2 158	1 481	1 538	1 618	-8,5%	-4,9%	-3,7%			

**Catégorie A : Attachés des administrations de l'Etat**

Grade : Attaché principal			Calcul pension : nombre d'années			Perte de pension					
Échelon	IM	Salaire brut mensuel	10 ans	5 ans	6 mois	10 ans	5 ans	2 ans			
10ème	783	3 626	2 461	2 562	2 719	-9,5%	-5,8%	-3,5%			
9ème	746	3 454	2 273	2 420	2 591	-12,3%	-6,6%	-4,0%			
Grade : Attaché			Catégorie A			Calcul pension : nombre d'années			Perte de pension		
Échelon	IM	Salaire brut mensuel	10 ans	5 ans	6 mois	10 ans	5 ans	2 ans			
12ème	658	3 047	2 065	2 170	2 285	-9,6%	-5,0%	-3,6%			
11ème	626	2 899	1 917	2 029	2 174	-11,8%	-6,7%	-5,0%			

## Le gel du point d'indice a déjà fait baisser les salaires et les pensions

La politique de décrochage du point d'indice par rapport à l'inflation a déjà fait considérablement baisser le niveau des pensions. La pension est calculée sur la rémunération indiciaire du fonctionnaire, hors primes.

Faire baisser le point d'indice, c'est faire baisser le niveau de la pension au moment du départ en retraite.

Entre le 1er janvier 2000 et mars 2013, le point d'indice a perdu 12,9% par rapport à l'inflation.

Et depuis que s'applique le gel total du point d'indice, qui est désormais une politique commune à la droite et à la gauche, depuis le 1er juillet 2010 jusqu'à mars 2013, c'est 4,9% de perte sur l'inflation que les fonctionnaires ont du subir. Si le gel continuait jusqu'en 2014 compris, ce serait 2 à 3% de pertes supplémentaires.

Envisager encore une baisse supplémentaire, en changeant le mode de calcul et en désindexant la revalorisation des pensions de l'inflation, ce serait s'enfoncer dans une politique d'austérité par une baisse continue du pouvoir d'achat, en particulier des fonctionnaires actifs et retraités.

## La fausse compensation par les primes

En compensation de la modification du traitement de référence, pourrait être intégrée dans le calcul de la retraite une part de primes, de 5 à 10% selon "Le Monde".

C'est à dire que contre une baisse de 6 à 10% au minimum de la pension, par passage de 6 mois à 10 ans, on élèverait le traitement servant de base à la retraite de 5 à 10%. Quel intérêt à une telle opération, si ce n'est d'opérer un « donnant perdant » en le masquant sous couvert d'intégration des primes ?

Le taux de remplacement de 75% est en fait beaucoup plus bas pour les fonctionnaires.

Selon une étude de la DGAFP publiée par le Conseil d'Orientation

des Retraites en septembre 2012 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1827.pdf>), le **taux de rémunération non indiciaire (primes) dans l'Etat est de 30% en moyenne.**

**En conséquence, selon une étude du Service des Retraites de l'Etat publiée par le COR en novembre 2012 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1879.pdf>), le taux de remplacement moyen du traitement d'activité par la pension est de 60%, bien loin des 75% pour une carrière complète. Les trois quarts des fonctionnaires ont donc un taux de remplacement inférieur à 75%.**

Dans les deux autres versants, territoriaux et hospitaliers de la Fonction publique, la même évolution vers une part de plus en plus présente de rémunérations hors traitement indiciaire a eu lieu, avec de fortes différences entre employeurs, en particulier pour les petites communes qui servent peu de primes.

Intégrer une part de primes dans le calcul de la retraite est aujourd'hui une nécessité objective.

Le fait de ne cotiser que sur une part de la rémunération globale est là aussi une différence avec le privé, clairement au désavantage des fonctionnaires.

L'intégration d'une part des primes dans la grille indiciaire est une hypothèse clairement sur la table à l'occasion de la négociation générale sur la grille de la Fonction publique de l'automne 2013.

La CGT revendique l'intégration des primes représentatives de complètement de traitement dans la grille.

## Un prélèvement supplémentaire sur les salaires

Autant il est naturel de cotiser plus pour bénéficier de plus de droits, autant la réalité pour les fonctionnaires est de **cotiser plus pour avoir moins.**

La cotisation retraite du fonctionnaire passera déjà de 2011 à 2020 de 7,85% du traitement brut à 10,80%, pour aucun droit supplémentaire,



bien au contraire.

Une intégration des primes dans le calcul de la retraite, à hauteur de 10% par exemple, aurait pour effet d'accroître la cotisation du fonctionnaire d'autant, ce qui ne souffrirait aucune critique avec des droits supplémentaires.

Si par contre, en même temps, le changement de mode de calcul maintient la pension des fonctionnaires strictement au même niveau, l'opération se résume à un nouveau prélèvement de 1% sur le traitement des fonctionnaires, c'est à dire à une nouvelle baisse de salaire.

Présentée selon cette hypothèse, une intégration des primes dans le calcul dans ces conditions (10% de primes contre abandon des 6 mois) représenterait un milliard de recettes en plus pour les régimes des fonctionnaires, intégralement pris dans leur poche, pour une dépense supplémentaire zéro pour le niveau des pensions, et pour une cotisation zéro des employeurs publics. En termes familiaux, cela s'appelle une arnaque.

## Sortir de la capitalisation sur les primes

Il existe d'autres solutions, et en premier lieu celle de la sortie de la capitalisation sur les primes, et de la mise en extinction de la retraite additionnelle (ERAFP).

Plutôt que de consacrer chaque année 1,5 milliard d'euros de cotisations de la retraite additionnelle à des placements aléatoires et peu rémunérateurs sur les marchés financiers, il serait plus efficace d'intégrer

ces ressources, et les 15 milliards déjà accumulés, au fonctionnement des régimes de fonctionnaires.

Cette solution permettrait à elle seule d'intégrer une part significative des primes, sans coût supplémentaire pour les employeurs publics pendant une dizaine d'années.

Il est hors de question pour la CGT de se placer en situation d'échanger intégration des primes contre abandon des 6 mois. Cela reviendrait à accepter une nouvelle perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires, alors que des solutions alternatives existent.

### Désindexer dans le privé et le public

Les débats autour de la réforme des retraites s'organisent autour de deux conceptions.

**-Pour la première, le système de retraite a pour premier objectif de garantir un niveau de revenu aux retraités, en rapport avec leur rémunération d'actif. Son évolution doit se construire autour du "taux de remplacement" du revenu d'activité, et du niveau de la pension. C'est la position de la CGT.**

**-Pour la deuxième option, le système de retraite a pour premier objectif la garantie de son équilibre financier. Le niveau de la pension doit pouvoir baisser pour atteindre cet équilibre. Son évolution doit se construire autour d'un objectif pré-établi de niveau de dépenses consacrées aux retraites, et de la recherche d'une méthode pour baisser les pensions.**

C'est dans cette deuxième option que se situe la commission de l'avenir des retraites "Moreau".

Il est envisagé de rajouter deux mesures :

- La désindexation des pensions de l'inflation, les retraites du public et du privé étant revalorisées du même niveau au 1er avril de chaque année.
- La désindexation de la revalorisation des salaires pris en compte pour le calcul de la retraite, dans le privé mais aussi dans le public, ce qui demande une explication.

Les salaires du privé étant calculés sur les 25 meilleures années, les régimes font une moyenne des

salaires, en revalorisant ceux des années précédentes du niveau de l'inflation. Cette revalorisation est inférieure à l'évolution du salaire moyen, ce qui est une des causes principales de la baisse des pensions, à carrière égale, dans le privé.

Si on calcule la pension des fonctionnaires sur les 10 dernières années, il devient possible de leur appliquer la même mesure : revaloriser le montant de leur rémunération de référence, de l'inflation ou moins.

L'idée est d'introduire un pilotage de l'ensemble des régimes de retraite en baissant si nécessaire un seul paramètre, celui de la revalorisation des salaires de référence (les pensions futures) et des pensions en cours.

Le pilotage se ferait par l'intermédiaire du projet de loi de finances sur la sécurité sociale annuel (PLFSS).

La CGT combat une telle orientation, qui suppose que le seul élément qui puisse baisser, c'est le niveau des pensions, sans jamais augmenter le niveau des recettes.

Un tel mode de pilotage est totalement contraire à celui que propose la CGT, d'une coordination des régimes de retraite se fixant des objectifs communs.

### Une pension de fonctionnaire déconnectée du point d'indice ?

L'ensemble de ces propositions n'est pour l'instant que celles de la commission d'experts, le contenu exact du rapport transmis à la mi-juin étant inconnu à l'écriture de cet article.

Mais si le gouvernement prenait cette option, il déconnecterait la pension du fonctionnaire du point d'indice, donc de la rémunération indiciaire. Si pour chacune des dernières années le montant de référence était revalorisé d'un montant différent, c'est ce montant-là en euros, et plus l'indice, comme aujourd'hui ("l'indice de l'échelon des 6 derniers mois"), qui constituerait la base de la pension.

La prise en compte des primes pourrait même faire disparaître la réf-

rence stricte à la grille, suivant la forme qu'elle prendra. D'ailleurs l'ensemble de la politique salariale des dernières années a consisté à tenter de faire perdre au point d'indice son caractère central dans la rémunération du fonctionnaire. C'est pourquoi la CGT préfère l'intégration des primes dans le traitement indiciaire.

**C'est le fondement même de la particularité des régimes de fonctionnaires qui pourrait être remis en cause.**

Aujourd'hui le mode de calcul sur les six derniers mois traduit le fait que la pension est une rémunération, et que son service fait partie du Budget de l'Etat, étant une dépense de personnel.

Une fois la retraite des fonctionnaires banalisée, par la référence aux 10 dernières années et la déconnexion du point d'indice, la pension du fonctionnaire deviendrait une prestation sociale au même titre que celle de la CNAV. Plus rien ne s'opposerait à la construction d'une caisse de retraite pour l'Etat, ou l'ensemble des fonctionnaires, et à une gestion par le déficit. Le chemin vers une fusion des régimes de fonctionnaires avec les autres régimes serait alors largement ouvert.

Ce qui se joue dans le mode de calcul de la pension des fonctionnaires, d'autant plus si c'est l'hypothèse des 10 dernières années qui était reprise par le gouvernement, serait bien plus large que la baisse immédiate de pension qu'elle entraînerait.

C'est de la remise en cause des régimes de retraite de la Fonction publique, du mode de fixation de la rémunération, et en fin de compte d'une très grave fragilisation du statut des fonctionnaires dont il s'agit.

**La CGT prendra les initiatives nécessaires à la mobilisation de l'ensemble des salarié-e-s et des fonctionnaires, contre les mauvais coups qui s'annoncent, pour des solutions de progrès.**



## Réforme des retraites :

## un passage en force pour aller où ?

Après la publication du rapport Moreau le 14 juin, on ne peut pas dire que la Conférence sociale des 20 et 21 juin ait clarifié les projets gouvernementaux concernant les retraites.

Dans son discours de clôture, le premier ministre a évacué le sujet en quelques lignes :

«... La réforme, nous la construirons dans le respect des principes de continuité et de justice, et après une concertation que je veux dense, riche et sincère(...) A l'issue de cette concertation, au mois de septembre, le gouvernement prendra ses décisions, en responsabilité... »

### Une méthode anti-démocratique

Seules deux choses sont claires :

- Le « respect du principe de continuité », c'est de refuser de revenir sur les réformes décidées par la droite au pouvoir.

- La « concertation dense, riche et sincère » relève au mieux du registre des paroles verbales, au pire du maquillage politicien de la vérité.

Quatre ou cinq semaines de concertation pour une réforme des retraites est une pure mascarade.... Ce dont il s'agit c'est surtout de ne pas être en situation de négociation. Faire rédiger un projet de loi au mois d'août, prévoir quelques semaines de présentation du projet de loi en septembre, et le déposer fin septembre pour une application au 1<sup>er</sup> janvier 2014, relève de la même logique : **passer en force et fuir le débat.**

**Face à une telle méthode d'exclusion des salariés des enjeux qui les concernent, la seule réponse doit être la mobilisation, et ce dès la mi-septembre !**

### La fausse urgence d'une réforme en 2013

Le rapport Moreau, comme les deux rapports du COR de décembre 2012 et janvier 2013, qui ont préparé ses travaux, confortent paradoxalement l'analyse de la CGT.

Les réformes des retraites de 1993 à 2010 ont eu un effet si violent sur le niveau prévisible des pensions, que

leurs conséquences sur la dépense globale pour les retraites serait de 6 points de PIB en 2050, soit une des plus importantes réformes en Europe. A l'horizon 2040-2060, dans le scénario central du COR, 15% du PIB serait consacré aux retraites (14% aujourd'hui), et le déficit du système serait de 1 point de PIB, ce qui n'a rien d'abyssal vu les incertitudes de ces projections. Une hypothèse de meilleure croissance et de moindre chômage rendrait le système excédentaire à cet horizon.

Le déficit actuel (20 milliards prévu en 2020) n'est dû qu'à la crise et à l'austérité, et pas à la nécessité absolue d'une réforme, car cette nécessité financière n'existe pas à plus long terme, avec les paramètres dégradés d'aujourd'hui. **C'est boucher temporairement les trous financiers dûs au chômage et au sous-emploi qui est incontournable.**

Si au lieu de simples mesures budgétaires c'est une véritable réforme qui est entamée, c'est qu'elle est l'occasion de poursuivre d'autres buts.

### L'objectif du rapport Moreau : piloter le système des retraites

Ce qui structure ce rapport, c'est l'idée que le système des retraites en France doit être piloté de façon continue, sans plus de grands rendez-vous de réforme, qui sont l'occasion de grandes mobilisations sociales.

La proposition essentielle de ce rapport, c'est de piloter le système de retraite, tous régimes confondus, en jouant sur l'indexation sur l'inflation des retraites, celles en cours de versements et les retraites futures.

On modifierait l'indexation des salaires « portés au compte » dans le calcul des 25 meilleures années. Le salaire d'il y a 20 ans par exemple est revalorisé par la CNAV du montant de l'inflation depuis 20 ans, de façon à pouvoir calculer, pour définir le niveau de pension, le « salaire annuel moyen » à partir de 25 salaires annuels, **en euros constants de l'année de départ en retraite.**

Une simple circulaire interministérielle

permettrait chaque année de faire varier du même chiffre, au niveau de l'inflation, sous l'inflation, voire au-dessus (si, c'est écrit !), les retraites actuelles et futures, en fonction des prévisions de déficit global et du niveau de la croissance attendue.

C'est très exactement la même logique que la variation de la valeur de service du point dans un régime par points, ou que la modification du coefficient de conversion dans un régime à comptes notionnels, deux variables qui évoluent chaque année par décision de l'instance de pilotage (le C.A en général).

La commission propose que ce soit bien sûr un comité d'experts, "de pilotage des retraites", qui définisse le montant de la revalorisation annuelle des retraites versées et des "salaires portés au compte", sur des critères purement techniques. Les dégâts du mode de gouvernance de la bureaucratie de Bruxelles s'étendent : il faut fixer des critères automatiques, à partir desquels les techniciens élaborent des décisions que les politiques sont en charge d'appliquer.

**Cette logique permet de piloter tous les régimes comme s'ils étaient déjà unifiés dans un régime unique**, ce qui permet à la fois de ne pas le mettre en place tout de suite, et de préparer son avènement futur.

### Baisser la retraite des fonctionnaires pour baisser toutes les retraites

C'est pour cela que la proposition du rapport Moreau de passer à un calcul de la retraite des fonctionnaires sur 10 ans était couplée avec une proposition de la calculer sur un salaire porté au compte, et plus sur l'indice détenu.

Les précédentes tentatives de ne plus calculer sur 6 mois proposait de prendre l'indice moyen détenu pendant les dernières années, en particulier pour éviter l'effet budgétaire des promotions "coup de chapeau" des retraitables. En 2003 c'était les quatre dernières années qui étaient envisagées, et rien n'exclut que ce type de mesures soit de nouveau proposé.



Mais le rapport Moreau envisage d'intégrer un part de primes dans le calcul, 5 à 10%, et de calculer une rémunération additionnant indiciaire et primes pendant les 10 dernières années. C'est ce montant qui serait revalorisé, comme un "salaire porté au compte", au moment du calcul de la retraite. La sous-indexation sous l'inflation du salaire porté au compte pourrait ainsi s'appliquer et au privé et au public.

**L'objectif est clairement de baisser la pension des fonctionnaires pour baisser la pension de tous les salariés.**

Une telle décision signifierait que le **point d'indice n'est définitivement plus la référence** pour fixer la reconnaissance de la qualification des fonctionnaires, et que les primes seraient des éléments ordinaires de rémunération. Ce qui serait la fin de fait de toute idée de grille indiciaire transversale à toute la fonction publique, et la voie ouverte pour une fonction publique de métier.

### Aller vite pour éviter la mobilisation

La 1<sup>ère</sup> réunion lançant la concertation sur les retraites est fixée au 4 juillet. On peut penser que le gouvernement abandonnera l'idée de passer à un calcul des retraites des fonctionnaires sur 10 ans.

Il n'en reste pas moins que son objectif est de faire baisser les pensions versées aux retraités, par une fiscalisation alourdie et une désindexation de l'inflation.

Concernant les fonctionnaires, le rapport de la Cour des comptes du 27 juin sur les finances publiques trace une feuille de route claire : il ne peut y avoir de baisse de la masse salariale de l'Etat s'il n'y a pas de baisse du coût des pensions.

Les fonctionnaires risquent de subir non seulement les effets d'un allongement de la durée d'assurance, mais aussi de mesures plus spécifiques. Les droits familiaux et conjugaux, comme les majorations de pensions des parents de 3 enfants et plus ou les conditions d'attribution de la pension de réversion, pourraient être remis en cause, en lien avec des évolutions parallèles dans le privé. Concernant les bonifications, le rapport Moreau les cite avec prudence mais sans ambiguïté, ce qui peut laisser penser à une remise en cause potentielle des bonifications hors d'Europe par exemple ou des bonifications reconnaissant la pénibilité dans la Fonction publique.

Mais seule l'entrée en « concertation » permettra de connaître les intentions du gouvernement, qui veut sans aucun doute aller le plus vite possible pour éviter toute dynamique de mobilisation.

### Les propositions de la CGT

La CGT considère que la logique en œuvre, qui n'a pour objectif que de piloter l'équilibre financier en contenant les dépenses, débouche sur une impasse.

Accroître la part de PIB consacrée aux retraites n'a rien d'un drame, ces revenus étant, comme les salaires, immédiatement réinjectés dans l'économie. Passer en trente ans de 14% aujourd'hui à 18 ou 20 % d'un PIB ayant doublé en 2050 est parfaitement réaliste.

Il est certain que si on ne met pas fin au sous-emploi et à une politique d'échec du développement économique, le financement de retraites comme d'une protection sociale d'un bon niveau ne sera pas envisageable à terme.

Ce n'est pas d'un accompagnement des politiques d'austérité dont nous avons besoin, mais d'une politique de sortie de crise par la relance de l'emploi et des salaires.

C'est pourquoi la CGT propose de réformer le financement de la protec-

tion sociale en tenant compte des politiques d'emploi des entreprises par une modulation des cotisations. De la même façon, la taxation des revenus financiers improductifs a pour objectif de réduire le "coût du capital", alors qu'aujourd'hui on s'enfonce dans la crise en cherchant à réduire le "coût du travail".

Concernant le pilotage du système de retraite, la CGT considère qu'il doit se faire au sein d'une maison commune des régimes de retraite, se donnant des objectifs communs, en tout premier lieu celui d'un taux de remplacement du salaire d'activité de 75%. Les organisations syndicales devraient avoir un rôle essentiel dans cette coordination. Un pilotage démocratique construisant des solidarités, c'est l'inverse d'un pilotage anti-démocratique par des règles automatiques, déterminées par des experts.

La CGT n'est pas favorable à des fusions de régimes qui n'ont pas de sens, le calcul des droits à retraite des fonctionnaires, qui ont une grille de carrière et ne subissent ni chômage, ni temps partiel contraint, ne pouvant être le même que celui des salariés du privé.

Par contre la CGT est tout à fait favorable à des rapprochements par le haut entre régimes public et privé. Par exemple la CGT revendique des départs anticipés dans le privé pour les salariés subissant une pénibilité qui raccourcit la vie en bonne santé et la vie tout court, comme dans le public. La CGT revendique aussi que dans le public la reconnaissance de la pénibilité (le service actif) soit fondée sur des critères de pénibilité proches de ceux du privé. Pour quelle raisons les ouvriers des routes ou le personnel soignant du privé n'auraient aucun dispositif de départ anticipé, quand ceux qui sont fonctionnaires l'ont ?

**La justice entre privé et public, c'est le contraire de toujours moins pour le public et toujours moins pour le privé.**

**Face à un pouvoir qui veut passer en force pour aller vers plus d'austérité, vers une baisse des pensions et des salaires, donc de l'emploi, il est nécessaire de mettre en mouvement l'ensemble des salariés et des retraités, fonctionnaires au premier rang. C'est pourquoi la CGT appelle à l'action dès la deuxième semaine de septembre !**

# Retraite

## Retour **S** sur les enjeux de la réforme Hollande

La réforme de l'automne 2013 est présentée comme une réforme limitée, de financement et « paramétrique ».

En fait, il est probable que l'automne 2013 soit une première étape d'un processus plus de fond, dont on ne peut encore savoir jusqu'où il ira, puisque les échéances politiques, en premier lieu celles de la campagne présidentielle de 2017, pèseront sur les choix gouvernementaux.

### ◆ Piloter le système de retraite par la désindexation

Le rapport Moreau est un rapport articulé autour d'une proposition de pilotage de l'ensemble du système de retraite.

Pour sortir de la crise permanente autour de la réforme des retraites, le rapport propose de stabiliser définitivement la question du pilotage de tout le système, ensemble des régimes et des caisses de retraites compris.

L'instrument unique qui serait utilisé est la revalorisation par un même pourcentage, sous l'infla-

**tion, au niveau de l'inflation ou au-dessus de l'inflation, à la fois des retraites en cours de versement, et des retraites futures.**

Pour revaloriser les retraites futures, on utiliserait dans toutes les caisses la technique du « *salaire porté au compte* » pour le calcul de la retraite. Dans le privé, le salaire annuel d'il y a 20 ans, par exemple, est revalorisé du montant de l'inflation entre cette date et l'année de départ en retraite. Pour calculer le salaire annuel moyen (SAM) des 25 meilleures années, on fait simplement la moyenne des 25 montants les plus élevés de la carrière.

Décider pour une année de revaloriser sous l'inflation le « salaire porté au compte » minorerait les droits des 23 millions de salariés et agents publics, et aurait un effet pendant 70 ans, des tout prochains retraités aux jeunes qui seront encore retraités dans 70 ans.

**Sous-indexer les retraites versées** de -1 point sous l'inflation, c'est aujourd'hui réaliser une économie sur les dépenses de 2.8 milliards d'euros, qui se répète année après année.

**Sous-indexer le salaire porté au compte** baisse les dépenses de retrai-

te de plusieurs centaines de millions, mais sur une plus longue période.

Les gains pour piloter le système de retraite sont considérables, à la fois à court terme et à long terme. Répéter une sous-indexation de 1% plusieurs années de suite fait gagner encore plus : 2.8 milliards la première année, 5.6 milliards la deuxième année, 8.4 milliards la troisième année, etc.

Comme le pilotage se fait à plusieurs dizaines d'années d'anticipation, et que personne ne sait encore lire dans le marc de café, le rapport Moreau envisage de revaloriser au-dessus de l'inflation si le système redevenait excédentaire, à force de baisse des droits. Vous aurez la peine aujourd'hui, mais vous devez nous croire, vous en aurez les bénéfices dans 20 ans : aucun syndicaliste raisonnable ne croira un raisonnement pareil !

**Voilà pourquoi la question de l'abandon du calcul de la retraite des fonctionnaires sur l'indice des 6 derniers mois est aussi centrale, et pourquoi cette question revendra de façon lancinante à l'occasion du débat autour de l'intégration des primes dans le traitement et de la réfection de la grille indiciaire.**



### ◆ Pilotage démocratique contre pilotage d'experts

Pour le rapport Moreau, un aréopage d'expert proposera chaque année au gouvernement le taux de revalorisation des pensions et des salaires portés au compte, lequel gouvernement s'exécutera par un article du projet de loi de finances de sécurité sociale (PLFSS).

Le pilotage par les experts est significatif de l'objectif assigné au système de retraite : être en équilibre financier, et ne pas représenter plus de 13 ou 14 points de PIB.

La CGT, pour qui l'objectif du système de retraite est de servir une pension permettant le maintien du niveau de vie, soit 75% du salaire d'activité, propose un pilotage démocratique, qui est cohérent avec cet objectif.

La maison commune des régimes de retraite, ou quel que soit le nom qu'on lui donne, c'est 2/3 de salariés et 1/3 d'employeurs, élus, et donc légitimes à piloter le système et à prendre des décisions.

**Pour la Fonction publique, qui ne relève pas de la sécurité sociale, elle doit pouvoir trouver sa place originale dans un tel ensemble, et dans un premier temps pouvoir traiter ses affaires au sein d'une commission spécialisée du Conseil Commun de la Fonction publique.**

### ◆ Cotisation définie contre prestation définie

Et la durée d'assurance, la CGT n'en parle pas ?

Si, mais si on regarde cette question sous l'angle du pilotage financier du système de retraite, ce que font aussi les décideurs, l'allongement de la durée d'assurance n'est pas une mesure d'économie immédiate, mais de pilotage à long terme de l'équilibre financier.

Allonger la durée d'assurance, c'est contraindre les salariés et agents

publics à travailler plus longtemps, donc augmenter les recettes de cotisation et diminuer les dépenses de pension, mais c'est aussi augmenter les décotes sur la pension, et diminuer les surcotes.

Allonger la durée d'assurance, c'est diminuer et le niveau individuel de la pension, et le nombre d'années de versement de cette pension.

Couplé avec la désindexation, l'augmentation de la durée d'assurance est complètement cohérente avec un pilotage d'un système de retraite à cotisation définie, ce qui signifie que la variable d'ajustement est la prestation, à la baisse.

La CGT, elle, prend l'option du pilotage d'un système à prestation définie, l'objectif étant le niveau de la pension, ce qui signifie que la variable d'ajustement est le niveau des recettes, à la hausse. Ce qui renforce notre insistance sur la question du plein emploi et de la modulation des cotisations sur des orientations des entreprises créatrices d'emploi ; ce qui génère des recettes fiscales permettant le financement des retraites publiques.

C'est pourquoi les mesures attaquant le niveau de la pension perçue par les retraités d'aujourd'hui, mesures présentées comme ponctuelles et de justice sociale (CSG ou mesures fiscales), sont si importantes.

L'objectif, c'est de faire accepter que la variable d'ajustement, c'est le niveau de la pension. Que les justifications paraissent plus ou moins pertinentes, elles ne sont que de l'habillage pour ancrer dans les crânes que la cotisation définie est la seule logique possible de gestion d'un sys-

tème de retraite. C'est pour cette raison de fond que nous devons nous y opposer.

### ◆ Droits contributifs ou droits non contributifs : temps ou argent ?

Un des enjeux du passage à une logique franche de cotisation définie, qui est le cœur de cette réforme, c'est la chasse aux périodes non cotisées ouvrant des droits à pension.

La logique est de considérer que les périodes cotisées ouvrent des droits de type assurantiel : sans cotisations pas de prestations, alors que la retraite par répartition finance les droits de l'année avec les cotisations de l'année, pas avec celle d'hier ou d'avant-hier.

Les droits relevant de la solidarité (familiaux pour la maternité et l'éducation, conjugaux, chômage, maladie, minima de pension) doivent dans cette conception relever de financements externes au système de retraite, de préférence par la fiscalité.

C'est pourquoi les droits familiaux sont particulièrement dans le collimateur, puisqu'aujourd'hui ils se traduisent essentiellement en temps non cotisé.

Les 8 trimestres de durée d'assurance par enfant pour les mères dans le privé ont une importance considérable sur le niveau de la pension. Ils ont déjà été répartis en 4 trimestres pour la maternité, et 4 trimestres pour l'éducation, partageables.

La Fonction publique est particuliè-

## LE SITE INTERNET DE L'UGFF ?

# www.ugff.cgt.fr

rement avancée dans le processus de disparition des périodes non cotisées. La disparition en 2003 de la bonification d'un an par enfant, qui diminuait le temps de travail réel des femmes et relevait le niveau de leur pension, ne commencera à peser sur la retraite des femmes que dans une dizaine d'années, mais on peut avancer que son effet sera considérable.

Les 6 mois de durée d'assurance par enfant, remplaçant la bonification d'un an, n'ont d'effet que pour diminuer une éventuelle décote, mais aucun sur le calcul même de la pension. Si le gouvernement veut être véritablement sérieux dans ses affirmations de rétablir un équilibre entre les pensions féminines et masculines, la première mesure qu'il devrait prendre, c'est de rétablir la bonification d'un an par enfant pour les mères.

On voit bien qu'il y a une cohérence entre le remplacement des droits familiaux par des prestations monétaires, et non par des compensations en temps, et une logique de cotisation définie.

L'égalité de salaire et de pension entre femmes et hommes, est un thème trop important pour être mis au service d'une réduction des droits à retraite pour toutes et tous.

La CGT est favorable au maintien des majorations de durée d'assurance dans le privé, et au rétablissement et au maintien des années de bonification dans les régimes publics.

### ◆ Reconnaître la pénibilité dans le système de retraite

Dans la même logique de refuser des droits non cotisés, une reconnaissance de la pénibilité dans le cadre du système de retraite est contradictoire avec un pilotage à cotisation définie. Elle suppose l'attribution de droits au départ anticipé, dans les cas où la prévention ne peut éviter l'exposition aux critères de pénibilité. Les impératifs de service public contrai-



gnent de nombreux agents au travail de nuit ou à subir la dangerosité du travail, par exemple.

La Fonction publique, avec son système de bonification du cinquième (un an pour 5 ans) pour de nombreux corps en service actif (policiers, douaniers, personnels pénitentiaires,...) est particulièrement un cœur de cible pour une remise en cause de ces droits, quel que soit le rythme et l'approche choisis par le pouvoir.

Une remise en cause de la logique du service actif par la mise en avant d'une meilleure prévention, particulièrement nécessaire pour l'exercice de ces missions, pourrait accompagner l'ouverture du dossier à l'automne 2013 des conditions de travail des « seniors ».

C'est pourquoi la CGT veut rendre plus cohérente la reconnaissance de la pénibilité :

- en définissant clairement les critères de pénibilité et de dangerosité dans le Code des pensions,
- en attribuant un trimestre bonifié de départ anticipé par année,
- en abolissant la durée minimum de 17 ans d'exposition pour un départ anticipé, car elle est totalement contradictoire avec une véritable politique de prévention,
- en conservant les droits acquis à départ anticipé pour toutes les évolutions de carrière.

Les salariés du privé doivent eux aussi bénéficier de droits équivalents.

### ◆ Se battre pour une réforme de progrès

Au-delà du texte de loi de 2013, c'est une conception d'ensemble qui est portée par le gouvernement : équilibre financier prioritaire, baisse des pensions, pilotage anti-démocratique.

C'est une conception d'ensemble que doit porter la CGT : taux de remplacement à 75%, accroissement des recettes et pilotage démocratique.

C'est cette logique d'ensemble que nous devons affirmer dans les années qui viennent.

Les régimes de la Fonction publique jouent un rôle important et, tels qu'ils sont, ils ne permettent pas à l'ensemble du système de retraites de passer franchement sur une logique de cotisation définie.

**Les fonctionnaires ne se battent pas que pour eux, mais aussi en solidarité avec l'ensemble des salariés. A l'inverse d'une défense égoïste de droits acquis, c'est un système plus solidaire qu'ils construiront par la mobilisation pour leurs droits.**