

Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires

FONCTION

PUBLIQUE

NUMERO 187
AVRIL 2011



Spécial retraites

2 L'analyse de la réforme de 2010

- 2 Des reculs pour les salariés et aucune garantie pour l'avenir
- 2 Des économies sur le dos des salariés
- 4 Des droits en recul
- 4 Un refus de reconnaître la pénibilité
- 5 Le régime Fonction publique en question
- 5 Les fausses pistes de la loi de 2010

6 Quand puis-je prendre ma retraite ?

- 6 Les mesures d'âge
- 6 – Relèvement de deux années des âges légaux
- 6-7 – Services sédentaires et services actifs
- 8 Le départ anticipé des parents de trois enfants
- 9 Le départ anticipé des parents d'enfant handicapé
- 9 La suppression de la CPA
- 10 Le dispositif carrière longue

11 A combien va se monter ma pension ?

- 11 Le calcul de la pension
- 11 – Méthode de calcul et formule
- 10 – Nombre de trimestres exigés
- 12-14 – Durée d'assurance, décote et surcote
- 15 Les services et bonifications pris en compte
- 15 – La réduction de durée de service de 15 à 2 ans
- 15 La suppression de la validation des services de non titulaires
- 16 – Les bonifications
- 17 Le paiement du dernier traitement
- 17 La récupération du rachat d'années d'études
- 18 Le minimum garanti
- 18 – Un mécanisme de solidarité ancien et vital
- 20 – La réforme de 2010 du minimum garanti
- 22 L'augmentation de la contribution pension civile

23 Les grands enjeux de la retraite dans la Fonction publique

- 23 Non à une caisse de retraite des fonctionnaires de l'Etat
- 23 – L'Etat n'a pas besoin d'une caisse de retraite
- 24 – Le code des pensions est un élément fondamental du statut
- 25 La retraite additionnelle : l'ERAFP
- 25 – Un fonds de pension obligatoire
- 25 – Un cheval de Troie contre le statut
- 26 Reconnaître la pénibilité
- 26-27 Le régime général et les complémentaires : les grandes lignes
- 28 – Mode de calcul de la pension
- 28 – Les régimes complémentaires

29 Les propositions de la CGT

- 29 L'emploi en priorité
- 30 Des financements pérennes
- 30 Un socle commun de garanties
- 31 Défendre et améliorer le régime des fonctionnaires
- 31 Coordonner les régimes

Merci à l'équipe qui a réalisé ce numéro spécial : Jean-Louis BUTOUR, Christine DEMOOR, Gilles OBERRIEDER, Patrick SERAND.

Si le gouvernement, en s'appuyant sur sa majorité politique au Parlement, a réussi à faire adopter sa loi de réforme des retraites, il a bel et bien perdu la bataille de l'opinion.

C'est là un acquis important, sur lequel nous devons nous appuyer pour continuer à revendiquer une réforme véritable, qui garantisse les droits des salariés et qui assure le financement de nos régimes sur le long terme.

La perception du caractère régressif de ce texte est largement majoritaire et le mouvement social a été soutenu par sept français sur dix. Pour autant, ce rapport de force établi en grande partie grâce à l'action de la CGT, ne se maintiendra et ne se développera pas sans que soit entretenue et alimentée la mobilisation de nos militants et, au-delà, de l'ensemble des salariés actifs et retraités. Pour ce faire, ceux-ci doivent être informés.

La mise en œuvre progressive des dispositions de cette loi va en confirmer la nocivité à beaucoup de nos concitoyens, en particulier aux plus modestes et aux femmes. Mais la complexification de tous les régimes –qui est tout sauf innocente– risque de brouiller les responsabilités et la confiance en d'autres solutions.

Une bonne information sur les nouvelles dispositions, avec une dénonciation argumentée, mais aussi avec nos propositions alternatives, cela fait partie des outils indispensables à la mobilisation et à l'action.

Le hors série n° 2 de la *NVO* (décembre 2010) consacré aux retraites permet de faire un point d'ensemble sur la réforme, sur l'action qui a été conduite et sur les propositions de la CGT.

La présente édition spéciale du *FONCTION PUBLIQUE* donnera aux militants et aux syndiqués une information complémentaire plus précise sur les dispositions applicables aux fonctionnaires, dont certaines cumulent complexité et régression. En même temps, elle reprend l'analyse et les propositions de la CGT au niveau interprofessionnel sur le dossier des retraites.

La CGT récuse l'alignement par le bas entre le régime général, celui des fonctionnaires et les régimes spéciaux. Elle formule au contraire un ensemble de propositions cohérentes et financées, destinées à être mises en œuvre **dans chacun des régimes**, sur la base d'un socle commun de garanties pour tous.

Elle appelle à la vigilance face à la proposition d'une fusion en un régime unique par points ou par comptes notionnels, perspective qui a tout du miroir aux alouettes et qui servirait surtout à ne pas affronter la nécessité de financements supplémentaires et donc à cautionner une baisse généralisée des pensions.

L'allongement de la vie est une donnée extrêmement positive et la CGT ne laissera pas gérer ce progrès comme s'il s'agissait d'une calamité. La réforme juste et pérenne des retraites reste à conquérir. Ce document n'a pas d'autre but que de nous aider à y parvenir.

Jean-Marc CANON

Secrétaire général de l'UGFF

Eric AUBIN

Membre de la CE de la CGT
Responsable du dossier retraite

La réforme 2010

Des reculs pour les salariés et aucune garantie pour l'avenir



L'analyse ci-dessous ne prétend pas procéder à un examen exhaustif de la loi du 10 novembre 2010. Elle pointe seulement les caractéristiques les plus marquantes de ce texte et dessine, en contrepoint, les thèmes sur lesquels la bataille syndicale va se poursuivre.

- Un report des âges légaux, mesure emblématique de cette loi, qui constitue un retour en arrière inédit dans l'histoire sociale française.

- Des remises en cause de la solidarité dans tous les régimes, en particulier au détriment des femmes et des plus bas salaires.

- Pas de reconnaissance de la pénibilité, malgré toutes les études réalisées sur le sujet et malgré les premiers acquis enregistrés dans certaines branches (métallurgie, ports...) qui se trouvent ainsi remis en question.

- Des attaques frontales contre les régimes des fonctionnaires (Etat et CNRACL) et les régimes spéciaux

- Pas de financement supplémentaire du régime général, malgré des besoins objectifs et urgents. En revanche, une hausse des cotisations des fonctionnaires.

Si les luttes opiniâtres menées dans l'unité n'ont pu empêcher gouvernement, UMP et MEDEF d'arriver à l'essentiel de leurs fins, la bataille n'est pas terminée pour autant.

D'une certaine façon, le gouvernement a joué la montre. Si les mesures d'âge font régresser gravement les droits à retraite, elles ne procurent que des économies limitées et à court terme pour les régimes. Il faudra bien y revenir ! Le gouvernement et sa majorité le savent, qui ont mis en perspective une réforme « systémique » censée tout régler. Or, ce ne sera absolument pas le cas.

Toutes ces raisons nous conduisent à maintenir la mobilisation sur le dossier retraite, en vue des batailles qui seront très vite à nouveau à l'ordre du jour.

Des économies sur le dos des salariés, grâce à des liquidations plus tardives et une baisse généralisée des droits.

En restant sur l'approche imposée par le MEDEF : pas de ressources supplémentaires et en particulier pas de réforme de

la part « patronale » des cotisations, la loi du 16 novembre 2010 n'apporte pas de solution durable au financement des régimes de retraite.

Dans la droite ligne de la loi Fillon d'août 2003 et des dispositifs Balladur de 1993, il s'agit d'une programmation de mesures de diminution des droits, destinées à procurer rapidement des retraites plus faibles, donc moins coûteuses pour les régimes.

Continuer à allonger la durée d'assurance nécessaire pour une retraite complète, alors que l'âge d'entrée dans un premier emploi soumis à cotisation continue à reculer et que les employeurs continuent à se débarrasser de leurs salariés bien avant l'âge légal, c'est à coup sûr imposer des conditions conduisant à un départ des salariés –et surtout des salariées– avant le plein de leurs droits et donc avec des retraites plus basses.

Reporter de deux ans l'âge d'ouverture (de 60 à 62 ans) ainsi que l'âge d'annulation de la décote (65 à 67) c'est, là aussi, mettre en place des conditions inaccessibles pour un grand nombre de salariés.



Ces reculs d'âge sont conçus pour avoir des effets financiers immédiats pour les régimes : une possibilité de liquidation décalée de 4 mois par génération, cela fait un tiers de pensions nouvelles en moins à verser dès le 1^{er} juillet 2011 et ceci jusqu'à la fin 2018. Quant au décalage de l'âge d'annulation de la décote, il produit, à partir de 2016, à la fois une augmentation du nombre de retraites décotées et une forte diminution de retraites surcotées ; il additionne ainsi deux effets de baisse des pensions.

Rien qui permette le retour à l'équilibre des comptes, mais des mesures de diminutions de droits et de pensions productrices d'économies rapides, exactement ce que réclament en même temps le patronat et les agences de notation des marchés.

Des droits en recul, en particulier dans la Fonction publique et notamment pour les femmes

Outre les reports de deux ans que nous venons d'analyser, la loi comporte de nombreuses autres mesures qui vont dégrader le niveau des droits à retraite et par conséquent dégrader le niveau financier des pensions à venir. Cela est particulièrement vrai avec la réforme du minimum garanti dans la Fonction publique, réforme qui va produire une diminution importante des pensions... déjà les plus basses !

Quant aux mesures de départ anticipé existant dans les régimes de fonctionnaires, ils ont fait l'objet d'une chasse impitoyable, notamment de la part des parlementaires de l'UMP. Pas question de maintenir de tels droits alors que la consigne est d'allonger les conditions

d'acquisition. Suppression du départ avec trois enfants et quinze ans de service, suppression définitive de la CPA. Allongement de 15 à 17 ans du temps minimum de service actif, répercussion des mesures d'âge et de durée d'assurance pour les carrières longues.

Non reconnaissance de la pénibilité : transfert sur handicap et invalidité dans le privé, recul pour le service actif dans la Fonction publique

Les négociations syndicats - patronat du secteur privé ont abouti, suite à la loi Fillon, à la définition consensuelle de critères de pénibilité valant pour l'ensemble des métiers et des branches. Mais lorsqu'il s'est agi d'en tirer les conséquences en matière de retraite, le MEDEF a tiré l'échelle. Avec la loi de novembre 2010, le gouvernement et l'UMP ont suivi et soutenu le patronat.

De la reconnaissance de pénibilités entraînant un raccourcissement de l'espé-

rance de vie et donc du besoin objectif d'un départ anticipé - ce que demandent les syndicats - on est passé à un mécanisme relevant de l'incapacité et du handicap.

Un départ avant 62 ans (!) est possible à condition d'être déjà reconnu partiellement invalide ! Et cela dans le cadre d'une gestion purement individuelle permettant de ne s'occuper « que » des seuls salariés déjà physiquement éprouvés avant leur départ.

Quant au régime du « service actif » existant dans la Fonction publique, les deux réformes successives de 2003 et 2010 en réduisent considérablement l'effet, avec l'allongement de la durée de services pour une carrière complète, le décalage des âges de deux ans, le passage de 15 à 17 ans de l'affectation en service actif. On voit bien, par ailleurs, avec le dossier des infirmières, quelles sont les intentions de ce gouvernement : faire un sort définitif et dans les meilleurs délais à la plupart des possibilités de départ anticipé, y compris pour pénibilité.



**Maintenir
la mobilisation
sur le dossier retraite,
en vue des batailles qui
seront très vite
à nouveau à l'ordre du
jour.**

Une logique de **suppression** à terme des régimes de la Fonction publique et des régimes spéciaux

Tout comme la réforme Fillon de 2003, cette loi est, au-delà des reports d'âge communs à tous, largement consacrée à un ensemble de remises en cause des dispositions spécifiques à la Fonction publique : mères de trois enfants, minimum garanti, durée de service pour le droit à retraite, CPA, services actifs.

Et la loi de novembre 2010 résume ces projets en mettant à l'étude la création d'une caisse de retraite des fonctionnaires de l'Etat.

Derrière ces attaques, c'est le statut des fonctionnaires dans son ensemble qui est visé. On remarquera aussi la précipitation du gouvernement à préparer les décrets d'application pour les régimes spéciaux et ceci, sans la moindre concertation.

En perspective : les fausses pistes de la loi de novembre 2010

Inscrite dans la logique des réformes précédentes, cette loi est assise sur trois principales pétitions de principe :

1 l'allongement de la durée de vie doit mécaniquement se traduire par un allongement de la durée de vie au travail, quel que soit l'âge légal de départ auquel on aboutira ;

2 le refus obstiné d'apporter des financements pérennes supplémentaires, malgré l'accroissement objectif du nombre de retraités ;

3 la mise en perspective d'un miroir aux alouettes avec un éventuel régime unique par point ou en comptes notionnels. Ces trois positionnements ont un point commun, plus exactement un but commun : dispenser les employeurs de tout financement supplémentaire, malgré la progression objective du nombre de retraités à venir.

Il est tout à fait évident que le report des âges à 62 et 67 ans ne produira qu'un effet limité de report de l'âge effectif moyen

de départ, en particulier dans le privé où les employeurs continuent de se débarrasser de leurs salariés bien avant l'âge légal. Les conséquences de ces mesures, ce sont, d'une part, des droits à retraites plus faibles et d'autre part des reports de financement vers d'autres branches : maladie et chômage notamment.

Quant à la perspective d'une solution miracle avec une réforme « systémique » substituant un régime unique aux différents régimes actuels, il s'agit largement d'un leurre. Si une coordination est nécessaire (voir plus loin les propositions de la CGT) un changement de mécanisme n'apportera évidemment pas, en lui-même, un Euro de plus au financement actuel. La transition serait même fort coûteuse comme l'a montré le COR. Les tenants de cette perspective ont surtout un objectif en tête : jouer sur les divisions et noyer le poisson sur la question du financement.

Les mesures d'âge Relèvement de deux ans de

La principale mesure de réforme est le relèvement de deux ans de tous les âges d'ouverture des droits. La limite d'âge est, elle aussi, repoussée de deux ans. Cette mesure génère à elle seule une économie sur les dépenses de retraite de 20 milliards d'euros à horizon 2020, dont 4 milliards pour la Fonction publique.

Pour les fonctionnaires dits « sédentaires » qui, dans un vocabulaire hérité du 19^{ème} siècle, n'ont pas de droit à départ anticipé au titre de la pénibilité, l'âge d'ouverture des droits à la retraite passe de 60 à 62 ans, et la limite d'âge de 65 à 67 ans. Les premiers fonctionnaires affectés sont ceux nés à partir du 1^{er} juillet 1951. La transition durera jusqu'en 2016, avec un relèvement de 4 mois par an, selon le tableau ci-dessous.

Fonctionnaires « sédentaires », passage de 60 à 62 ans					
Date de naissance	Age de départ initial	Date de départ initial	Age limite de départ	Date limite de départ	Décalage de l'âge
1 ^{er} juillet 1951	60 ans et 4 mois	1 ^{er} novembre 2011	65 ans et 4 mois	1 ^{er} novembre 2016	+ 4 mois
1 ^{er} janvier 1952	60 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2012	65 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2017	+ 8 mois
1 ^{er} janvier 1953	61 ans	1 ^{er} janvier 2014	66 ans	1 ^{er} janvier 2019	+ 1 an
1 ^{er} janvier 1954	61 ans et 4 mois	1 ^{er} mai 2015	66 ans et 4 mois	1 ^{er} mai 2020	+ 1 an et 4 mois
1 ^{er} janvier 1955	61 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2016	66 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2021	+ 1 an et 8 mois
1 ^{er} janvier 1956	62 ans	1 ^{er} janvier 2018	67 ans	1 ^{er} janvier 2023	+ 2 ans



Départs anticipés parents de trois enfants

La mise en extinction du dispositif de départ anticipé visant les parents de trois enfants a été inscrite par le gouvernement dans le cadre des rapprochements inter régimes.

Certes, les fondements initiaux de ce dispositif (dont l'origine remonte aux années 1920 et s'inscrit dans une logique de retour des femmes au foyer) sont bien éloignés et même antagoniques avec les problématiques de la CGT.

Cependant, il fut utilisé au fil du temps comme :

- vecteur permettant un départ anticipé en l'absence de tout autre outil en ce sens ;
- depuis la loi Fillon, ce dispositif permettait de pondérer la baisse des pensions, souvent les plus modestes puisque correspondant à des carrières très incomplètes, par le maintien du mode de calcul antérieur (37,5 annuités) pour celles qui réunissaient les conditions exigées avant le 1^{er} janvier 2004.

Quelques exemples de pertes liées à l'extinction du dispositif

Agent de catégorie C ; indice majoré 378 ; 50 ans et 25 ans de services ; 3 enfants dont 2 nés avant l'entrée dans la Fonction publique (valeur du point prise en compte : 4,6302 €).

Départ en 2002 = 994€

Départ en 2005 = 989€ soit - 5€

Départ en 2011 = 911€ soit - 83€

Départ en 2014 = 687€ soit - 307€

■ départ en **2002** avant la loi Fillon :
 >> $4,6302 \times 378 \times 56\% = 980€$ portée au minimum garanti soit **994€**

■ départ en **2005** après la loi Fillon, mais les conditions sont réunies avant le 31 décembre 2003 :
 >> $4,6302 \times 378 \times 52\% = 910€$ (perte de 2 ans de bonifications) portée au minimum garanti soit **989€**

■ départ en **2011** après la loi Fillon mais conditions réunies en 2008, départ dans les conditions de la dérogation :
 >> $4,6302 \times 378 \times 104/160 \times 75\% = 853€$
 Si l'intéressée justifie de 30 trimestres de durée

d'assurance au Régime Général + 16 trimestres au titre de ses deux enfants non comptabilisés par le régime de l'Etat soit une durée d'assurance « tous régimes » de 150 trimestres ($104 + 16 + 30$) sa pension ($104/160 \times 75\% = 48,75\%$) est minorée de 10 trimestres soit :
 >> $48,75\% - (48,75 \times 3,75\%) = 46,92\%$, soit une pension de 821€ portée au minimum garanti soit **911€**

■ départ en **2014** (après la loi du 9 novembre 2010) donc sans réunir les conditions pour prétendre au dispositif transitoire d'extinction :
 >> $4,6302 \times 378 \times 104/165 \times 75\%$ (même durée d'assurance « tous régimes » que précédemment)
 Application du taux de décote 2014 : 1,125% par trimestre manquant donc décote de 15 trimestres, soit :
 >> $47,27\% - (47,27 \times 16,875\%) = 39,29\%$ soit une pension de **687€**.

Compte tenu des mesures ayant modifié le minimum garanti, l'agent se trouvera exclu du bénéfice de ce minimum garanti.

l'âge d'ouverture des droits et de l'âge limite

Fonctionnaires relevant du « service actif », passage de 55 à 57 ans					
Date de naissance	Age de départ initial	Date de départ initial	Age limite de départ	Date limite de départ	Durée de service exigée
1 ^{er} juillet 1956	55 ans et 4 mois	1 ^{er} novembre 2011	60 ans et 4 mois	1 ^{er} novembre 2016	15 ans et 4 mois
1 ^{er} janvier 1957	55 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2012	60 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2017	15 ans et 8 mois
1 ^{er} janvier 1958	56 ans	1 ^{er} janvier 2014	61 ans	1 ^{er} janvier 2019	16 ans
1 ^{er} janvier 1959	56 ans et 4 mois	1 ^{er} mai 2015	61 ans et 4 mois	1 ^{er} mai 2020	16 ans et 4 mois
1 ^{er} janvier 1960	56 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2016	61 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2021	16 ans et 8 mois
1 ^{er} janvier 1961	57 ans	1 ^{er} janvier 2018	62 ans	1 ^{er} janvier 2023	17 ans

Fonctionnaires relevant du « service actif », passage de 50 à 52 ans					
Date de naissance	Age de départ initial	Date de départ initial	Age limite de départ	Date limite de départ	Durée de service exigée
1 ^{er} juillet 1961	50 ans et 4 mois	1 ^{er} novembre 2011	55 ans et 4 mois	1 ^{er} novembre 2016	25 ans et 4 mois
1 ^{er} janvier 1962	50 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2012	55 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2017	25 ans et 8 mois
1 ^{er} janvier 1963	51 ans	1 ^{er} janvier 2014	56 ans	1 ^{er} janvier 2019	26 ans
1 ^{er} janvier 1964	51 ans et 4 mois	1 ^{er} mai 2015	56 ans et 4 mois	1 ^{er} mai 2020	26 ans et 4 mois
1 ^{er} janvier 1965	51 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2016	56 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2021	26 ans et 8 mois
1 ^{er} janvier 1966	52 ans	1 ^{er} janvier 2018	57 ans	1 ^{er} janvier 2023	27 ans

La même logique s'applique aux fonctionnaires ayant droit à départ anticipé au titre de la pénibilité 5 ans avant l'âge légal de départ en retraite, relevant du « service actif ». La condition de durée de service passe elle-même progressivement de 15 à 17 ans.

Il en est de même pour les fonctionnaires ayant droit à départ anticipé au titre de la pénibilité 10 ans avant l'âge légal de départ en retraite, relevant du « service actif », sous condition de service passant de 25 à 27 ans (policiers et personnels pénitentiaires).

Depuis la réforme des conditions du départ anticipé pour trois enfants (article L 24-I-3 du code des pensions) et l'introduction d'une condition d'interruption d'activité (article R 37) les conditions étaient les suivantes :

- justifier de 15 ans de services effectifs (au sens du L 4) ;
 - être parent d'au moins trois enfants vivants (sachant qu'un enfant décédé après son neuvième anniversaire après avoir été élevé sans interruption est assimilé à un enfant vivant) ;
 - avoir interrompu son activité à l'occasion de la naissance de l'enfant au sens large (toutes disponibilités, congé maternité, d'adoption, période de non activité dans un autre régime ou sans affiliation...) mais bornée dans le temps (entre le premier jour de la 4^{ème} semaine avant l'accouchement ou l'adoption et le dernier jour de la 16^{ème} semaine suivant celui ou celle-ci).
- L'article 44 de la loi du 9 novembre 2010 met en extinction ce dispositif, en instituant deux catégories d'exemption.

1^{ère} catégorie dérogatoire

Maintien du droit au départ anticipé ET aux conditions de calcul de la pension en fonction de l'ouverture du droit pour :

- a) les demandes formulées avant le 1^{er} janvier 2011 pour une date de radiation des cadres au plus tard le 1^{er} juillet 2011 ;
- b) les fonctionnaires se trouvant au 1^{er} janvier 2011 au plus tard à moins de cinq ans de l'ancien âge d'ouverture de leur droit (soit en clair, les fonctionnaires classés en catégorie active nés jusqu'au 31 décembre 1960, et les fonctionnaires classés en catégorie sédentaire nés jusqu'au 31 décembre 1955) et ce, quelle que soit la date de leur radiation des cadres.

A signaler que les fonctionnaires relevant des situations a) et b) conservent le bénéfice du minimum garanti dans son ancien mode d'attribution (cf. rubrique « minimum garanti » de la brochure).

Les fonctionnaires relevant de la situation a) gardent le bénéfice du traitement continué s'ils sont radiés des cadres au plus tard le 30 juin 2011.

2^{ème} catégorie dérogatoire

Maintien du droit au départ anticipé SANS les nouvelles conditions de calcul en fonction de l'ouverture du droit.

Cela concerne les fonctionnaires non éligibles au a) ou au b) mais qui réunissent les conditions au 31 décembre 2011 (15 ans de services, parents de trois enfants vivants ou considérés tels ayant donné lieu à l'interruption ou la réduction d'activité exigée).

Dans ce cas, la pension est calculée sur la base du « taux commun », c'est à dire l'année des 60 ans pour les sédentaires, l'année d'ouverture du droit comprise entre 55 et 57 ans pour les actifs. Si le nombre de trimestres correspondant à cette génération n'est pas encore fixé, est utilisé celui correspondant à la dernière génération pour laquelle il est fixé, soit, à ce jour (15 février 2011) le nombre de 165 trimestres correspondant à la génération « sédentaire » 1954.

Le taux éventuel de décote et l'âge pivot auquel la décote s'annule est déterminé dans les mêmes conditions.

Avec comme conséquence la perte du bénéfice du minimum garanti si le niveau de la pension y conduisait.

* Les conditions de réduction d'activité s'ajoutent aux conditions d'interruption (R 37 du CPCM). La plage pendant laquelle ces conditions doivent être réunies est élargie au troisième anniversaire de l'enfant (cf. chapitre services et bonifications)

Parents d'enfants handicapés

Sont concernés les parents d'enfants handicapés compris comme : « **enfant vivant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80%** ».

Les conditions d'interruption ou de réduction d'activité exigibles sont les mêmes que pour les départs anticipés des parents de trois enfants lorsqu'ils sont maintenus. Les conditions doivent être réunies « au moment de la demande » (modification visant à préserver les droits).

En cas de décès ultérieur de l'enfant : Le nombre de trimestres de référence est celui de l'année au cours de laquelle les conditions sont simultanément réunies (15 ans de services, reconnaissance du handicap de l'enfant et interruption ou réduction d'activité).

Pas de décote après 65 ans pour les parents d'un enfant handicapé sur justification d'un nombre de trimestres fixé par décret au titre du L12 Ter ou si l'enfant était bénéficiaire de la prestation prévue au 1° de l'article 245-3 du code de l'action sociale et des familles.



OUI
POUR LA RETRAITE
PAR
RÉPARTITION

CPA

Suppression de la cessation progressive d'activité

La réforme 2010 supprime la cessation progressive d'activité à partir du 1^{er} janvier 2011, en abrogeant l'ordonnance n°82-297 du 31 mars 1982.

Les personnes admises au bénéfice de la CPA avant le 1^{er} janvier 2011 conservent, à titre personnel, ce dispositif.

Ces agents peuvent y renoncer à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance de trois mois.

Pour les agents nés à partir du 1^{er} juillet 1951, leur date de cessation totale d'activité sera reculée de 4 mois ; pour ceux nés en 1952 de 8 mois ; pour ceux nés en 1953 d'un an. La durée totale de CPA sera prolongée d'autant.

Cette période complémentaire de travail sera pour les non-enseignants :

- pour les agents ayant opté pour la

formule dégressive de 60% du temps et de 70% de la rémunération.

- pour les agents ayant choisi la formule fixe de 50% du temps et de 60% de la rémunération.

Après la disparition du congé de fin d'activité en 2004, et maintenant la suppression de la CPA, il n'existe plus aucun dispositif de retraite progressive dans la Fonction publique.

Les carrières longues

Le dispositif dit «carrières longues» qui a été introduit très progressivement à compter du 1^{er} janvier 2005 pour les fonctionnaires (article 119 de la loi n° 2004-1484) est prolongé. Le gouvernement ose même parler d'avancées en ce domaine !

Pourtant, la mise en œuvre du nouveau dispositif (article 43 de la loi du 9 novembre et décret n° 2010-1748 du 30 décembre 2010) durcit le dispositif en combinant, comme pour l'ensemble des salariés, relèvement de la condition d'âge et allongement de la carrière de référence.

Les nouvelles conditions d'ouverture des droits sont déclinées dans le tableau ci-après :

Date de naissance	Durée d'assurance requise**	Durée cotisée requise	Age de début d'activité	Age de départ
1^{er} semestre 1951	171 trimestres	171 trimestres	16 ans*	56 ans
id	171 trimestres	167 trimestres	16 ans*	58 ans
id	171 trimestres	163 trimestres	17 ans*	59 ans
2^{ème} semestre 1951	171 trimestres	171 trimestres	16 ans*	56 ans
id	171 trimestres	167 trimestres	16 ans*	58 ans
id	171 trimestres	163 trimestres	17 ans*	59 ans
id	171 trimestres	163 trimestres	18 ans*	60 ans
1952	172 trimestres	172 trimestres	16 ans*	56 ans
id	172 trimestres	168 trimestres	16 ans*	58 ans
id	172 trimestres	164 trimestres	17 ans*	59 ans 4 mois
id	172 trimestres	164 trimestres	18 ans*	60 ans
1953	173 trimestres	173 trimestres	16 ans	56 ans
id	173 trimestres	169 trimestres	16 ans	58 ans 4 mois
id	173 trimestres	165 trimestres	17 ans	59 ans 8 mois
id	173 trimestres	165 trimestres	18 ans	60 ans
1954	173 trimestres	173 trimestres	16 ans	56 ans
id	173 trimestres	169 trimestres	16 ans	58 ans 8 mois
id	173 trimestres	165 trimestres	18 ans	60 ans
1955	174 trimestres**	174 trimestres**	16 ans	56 ans 4 mois
id	174 trimestres**	170 trimestres**	16 ans	59 ans
id	174 trimestres**	166 trimestres**	18 ans	60 ans
1956	174 trimestres**	174 trimestres**	16 ans	56 ans 8 mois
id	174 trimestres**	170 trimestres**	16ans	59 ans 4 mois
id	174 trimestres**	166 trimestres**	18 ans	60 ans
1957	174 trimestres**	174 trimestres**	16 ans	57 ans
id	174 trimestres**	170 trimestres**	16ans	59 ans 8 mois
id	174 trimestres**	166 trimestres**	18 ans	60 ans
1958	174 trimestres**	174 trimestres**	16 ans	57 ans 4 mois
id	174 trimestres**	166 trimestres**	18 ans	60 ans
1959	174 trimestres**	174 trimestres**	16 ans	57 ans 8 mois
id	174 trimestres**	166 trimestres**	18 ans	60 ans
1960 et après (?)	174 trimestres**	174 trimestres**	16 ans	58 ans
id	174 trimestres**	166 trimestres**	18 ans	60 ans

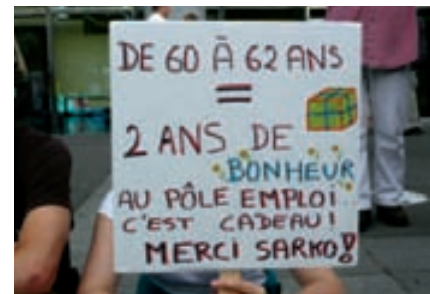
Remarques :

* Pour être considéré comme ayant commencé son activité avant l'âge mentionné, il faut justifier de :

» 5 trimestres de durée d'assurance au 31 décembre de l'année correspondante (par exemple il faut 5 trimestres de durée d'assurance au 31 décembre de l'année du seizième anniversaire pour avoir «débuté son activité avant l'âge de seize ans»);

» ou, à défaut si l'on est né au quatrième trimestre, justifier de quatre trimestres d'assurance au cours de l'année concernée (voir ci-contre).

** Jusqu'à l'année 1954 incluse, les durées d'assurance et cotisées requises sont définies par la loi de 2003 et le décret n° 2010-1734. Pour les années 1955 et suivantes, il a été pris l'hypothèse d'une durée de référence de 166 trimestres (la durée doit être connue par décret quatre ans avant le soixantième anniversaire soit pour la génération «1955 sédentaire» au plus tard le 31 décembre 2011 et ainsi de suite).



Pour la durée d'assurance requise sont prises en compte :

■ les bonifications ou majorations de durée d'assurance pour enfants résultant des articles L 12 b L 12 b bis L 12 bis et L 12 ter (enfants handicapés) ainsi que les réductions d'activité pour raisons familiales. Tout cela à condition de concerner des enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2010

Pour la durée d'assurance cotisée requise, sont comptabilisés :

■ les positions d'activité, les congés ordinaires de maladie et les positions médicales (CLM, CLD) pour une durée maximum de 4 trimestres, le service militaire dans la même limite de 4 trimestres.

Nombre de trimestres exigibles pour une retraite à 75 %

Sédentaires		
Génération (bornes incluses)	Date de naissance (bornes incluses)	Durée d'assurance
Assurés nés en 1951	idem	163
Assurés nés en 1952	idem	164
Assurés nés en 1953	idem	165
Assurés nés en 1954	Idem	165
Assurés nés en 1955	Idem	165 ou plus
Assurés nés en 1956	idem	165 ou plus
Assurés nés en 1957	idem	165 ou plus

Actifs départ à 57 ans avec 17 ans de service		
Génération (bornes incluses)	Date de naissance (bornes incluses)	Durée d'assurance
Assurés nés en 1951	idem	156
Assurés nés en 1952	idem	158
Assurés nés en 1953	idem	160
Assurés nés en 1954	idem	161
Assurés nés en 1955	idem	162
Assurés nés entre le 1 ^{er} janvier 1956 et le 31 juin 1956	idem	163
Assurés nés entre le 1^{er} juillet 1956 et le 31 décembre 1956	Assurés nés entre le 1 ^{er} juillet 1956 et le 31 août 1956	163
	Assurés nés entre le 1 ^{er} septembre 1956 et le 31 décembre 1956	164
Assurés nés en 1957	Assurés nés entre le 1 ^{er} janvier 1957 et le 30 avril 1957	164
	Assurés nés entre le 1 ^{er} mai 1957 et le 31 décembre 1957	165
Assurés nés en 1958	idem	165
Assurés nés en 1959 et après	Idem	165 ou plus

Actifs départ à 52 ans avec 27 ans de service		
Génération (bornes incluses)	Date de naissance (bornes incluses)	Durée d'assurance
Assurés nés en 1956	idem	156
Assurés nés en 1957	idem	158
Assurés nés en 1958	idem	160
Assurés nés en 1959	idem	161
Assurés nés en 1960	idem	162
Assurés nés entre le 1 ^{er} janvier 1961 et le 31 juin 1961	idem	163
Assurés nés entre le 1 ^{er} juillet 1961 et le 31 décembre 1961	Assurés nés entre le 1 ^{er} juillet 1961 et le 31 août 1961	163
	Assurés nés entre le 1 ^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1961	164
Assurés nés en 1962	Assurés nés entre le 1 ^{er} janvier 1962 et le 30 avril 1962	164
	Assurés nés entre le 1 ^{er} mai 1962 et le 31 décembre 1962	165
Assurés nés en 1963	idem	165
Assurés nés en 1964 et après	Idem	165 ou plus



Le calcul de la pension

Méthode de calcul de la pension

Avec pour exemple un fonctionnaire classé sédentaire ayant cotisé 39 ans soit 156 trimestres, uniquement dans la Fonction publique. Né au cours du premier trimestre 1951, il est tenu à 163 trimestres pour bénéficier d'une pension complète à 75 %. Il prend sa retraite à 61 ans et 6 mois en 2012 comme adjoint technique, à l'indice majoré 430, son traitement brut étant de 1991 € (valeur du point : 4,6302 €).

Pour sa génération l'âge d'annulation de la décote est de 62 ans et 9 mois.

Il est père de trois enfants et bénéficiera donc d'une majoration de 10 %.

Etapes dans le calcul de la pension

Taux de liquidation :

$[(\text{Nb de trim. liquidables}) \times 75 \%] / (\text{Nb de trim. nécessaires pour une pension complète})$

Pension avant décote ou surcote :

$[\text{Taux de liquidation}] \times [\text{traitement à l'indice majoré de l'échelon détenu pendant les 6 derniers mois d'activité}]$

Pension après décote ou surcote :

$[\text{pension avant décote}] - [\text{pension avant décote} \times \text{taux de décote}]$
 $[\text{pension avant surcote}] + [\text{pension avant surcote} \times \text{taux de surcote}]$

Majoration éventuelle de pension :

$\text{Pension après décote ou surcote} + [\text{pension après décote ou surcote} \times \text{taux de majoration}]$

1°/ calcul du taux de liquidation :

$[(\text{Nb de trim. liquidables}) \times 75 \%] / (\text{Nb de trim. nécessaires pour une pension complète})$

Exemple : $[156 \times 75 \%] / 163 = 71,78 \%$

2°/ calcul de la pension avant décote ou surcote :

$[\text{Taux de liquidation}] \times [\text{traitement à l'indice majoré de l'échelon détenu pendant les 6 derniers mois d'activité}]$

Exemple : $71,78 \% \times 1991 \text{ €} = 1\,429 \text{ €}$

3°/ calcul de la pension après décote ou surcote éventuelle :

Dans notre exemple, le fonctionnaire est soumis à décote.

Il lui manque 7 trimestres de durée d'assurance (163 - 156) et il part 5 trimestres avant l'âge d'annulation de la décote (62 ans et 9 mois - 61 ans et 6 mois).

Sa décote est calculée avec le plus bas de ces deux chiffres soit 5 trimestres à 0,75 % (génération 1951).

$5 \times 0,75 \% = 3,75 \%$

$[\text{pension avant décote}] - [\text{pension avant décote} \times \text{taux de décote}]$

$1429 \text{ €} - (1429 \text{ €} \times 3,75 \%) = 1429 \text{ €} - 54 \text{ €} = 1\,375 \text{ €}$

4°/ majoration éventuelle de pension

Dans notre exemple la pension est, à ce stade, majorée de 10 % au titre des trois enfants.

$1375 \text{ €} + (1375 \text{ €} \times 10 \%) = 1\,513 \text{ €}$

La décote suite à la réforme 2010

Date de naissance	Sédentaires				Actifs			
	Age d'annulation de décote	Nombre de trimestres maximum de décote	Taux de la décote par trimestre manquant	Taux de décote maximum	Age d'annulation de décote	Nombre de trimestres maximum de décote	Taux de la décote par trimestre manquant	Taux de décote maximum
1951 avant le 1 ^{er} juillet	62 ans et 9 mois	11	0,75%	8,25%	56 ans	4	0,125%	0,5%
1951 entre le 1 ^{er} juillet et le 31 août	63 ans et 1 mois	11	0,75%	8,25%	56 ans	4	0,125%	0,5%
1951 après le 31 août	63 ans et 4 mois	12	0,875%	10,5%	56 ans	4	0,125%	0,5%
1952 avant le 1 ^{er} mai	63 ans et 8 mois	12	0,875%	10,5%	56 ans et 6 mois	6	0,25%	1,5%
1952 après le 30 avril	63 ans et 11 mois	13	1%	13%	56 ans et 6 mois	6	0,25%	1,5%
1953	64 ans et 6 mois	14	1,125%	15,75%	57 ans	8	0,375%	3%
1954 avant le 1 ^{er} septembre	65 ans et 1 mois	15	1,25%	18,75%	57 ans et 3 mois	9	0,5%	4,5%
1954 après le 31 août	65 ans et 4 mois	16	1,25%	20%	57 ans et 3 mois	9	0,5%	4,5%
1955 avant le 1 ^{er} mai	65 ans et 8 mois	16	1,25%	20%	57 ans et 6 mois	10	0,625%	6,25%
1955 après le 30 avril	65 ans et 11 mois	17	1,25%	21,25%	57 ans et 6 mois	10	0,625%	6,25%
1956 avant le 1 ^{er} juillet	66 ans et 6 mois	18	1,25%	22,5%	57 ans et 9 mois	11	0,75%	8,25%
1956 entre le 1 ^{er} juillet et le 31 août	66 ans et 6 mois	18	1,25%	22,5%	58 ans et 1 mois	11	0,75%	8,25%
1956 après le 31 août	66 ans et 6 mois	18	1,25%	22,5%	58 ans et 4 mois	12	0,875%	10,5%
1957 avant le 1 ^{er} mai	66 ans et 9 mois	19	1,25%	23,75%	58 ans et 8 mois	12	0,875%	10,5%
1957 après le 30 avril	66 ans et 9 mois	19	1,25%	23,75%	58 ans et 11 mois	13	1%	13%
1958	67 ans	20	1,25%	25%	59 ans et 6 mois	14	1,125%	15,75%
1959 avant le 1 ^{er} septembre	67 ans	20	1,25%	25%	60 ans et 1 mois	15	1,25%	18,75%
1959 après le 31 août	67 ans	20	1,25%	25%	60 ans et 4 mois	16	1,25%	20%
1960 avant le 1 ^{er} mai	67 ans	20	1,25%	25%	60 ans et 8 mois	16	1,25%	20%
1960 après le 30 avril	67 ans	20	1,25%	25%	60 ans et 11 mois	17	1,25%	21,25%
1961	67 ans	20	1,25%	25%	61 ans et 6 mois	18	1,25%	22,5%
1962	67 ans	20	1,25%	25%	61 ans et 9 mois	19	1,25%	23,75%
1963	67 ans	20	1,25%	25%	62 ans	20	1,25%	25%

Pour chaque génération, la durée d'assurance exigée pour bénéficier d'une retraite à taux plein est fixée au plus tard l'année où cette génération atteint 56 ans (par exemple avant le 31 décembre 2011 pour la génération 1955).

Pour les fonctionnaires « sédentaires », le nombre de trimestres exigible est celui de l'âge des 60 ans. Il n'est donc plus le même que celui de l'âge d'ouverture du droit qui passe à 62 ans progressivement.

Pour les fonctionnaires en « service actif », le nombre de trimestres exigible reste celui de l'âge d'ouverture du droit, qui n'est plus à 55 ans, mais passe progressivement à 57 ans. En clair, l'ouverture des droits d'un « actif » né le 1^{er} mai 1957 se fait à 55 ans et 8 mois, soit le 1^{er} janvier 2013, année pour laquelle la durée d'assurance requise est de 165 trimestres.

La même logique s'applique aux départs à 50 ans passant à 52 ans, pour une durée de service minimum passant de 25 à 27 ans.

Les réformes successives rendent ainsi peu à peu illisibles de nombreux aspects du régime de retraite des fonctionnaires, prétexte supplé-

mentaire pour critiquer sa prétendue complexité.

Décote et surcote

Les deux années supplémentaires tant en âge de départ initial qu'en limite d'âge ont des effets très importants sur la décote et la surcote, et diminue fortement les pensions versées aux retraités.

La durée d'assurance

Alors que le nombre de trimestres exigible pour une retraite à 75% sert à calculer la pension, la durée d'assurance ne sert qu'à calculer la décote ou la surcote. Le nombre de trimestre est le même.

La durée d'assurance se calcule tous régimes (CNAV, fonctionnaires,...) confondus, dans la limite de 4 trimestres par année.

Les services effectués à temps partiel sont comptés comme des services à temps plein pour le calcul de la durée d'assurance, mais pas pour le calcul de la pension : un an à 80% compte un an de durée d'assurance mais 0,8 an pour le calcul de la pension.

De même, un demi-trimestre compte un trimestre pour le calcul de la pension (l'arrondi se fait au trimestre le plus proche), mais ne compte pas pour la durée d'assurance, seuls les trimestres accomplis étant décomptés. La durée d'assurance dans la Fonction publique s'exprime en trimestres-jours au jour près, et n'est pas arrondie.

L'arrondi de la durée d'assurance n'est effectué que pour le calcul de la décote. De plus pour la décote l'arrondi est à l'entier supérieur : s'il manque 1 trimestre et 1 jour de durée d'assurance, il y a 2 trimestres de décote !

La décote

A partir de l'âge d'ouverture du droit, si un fonctionnaire prend sa retraite alors que sa durée d'assurance tous régimes est plus faible que le nombre de trimestres nécessaire pour obtenir une pension de 75 % (moins de 165 trimestres en 2013 par exemple), la pension subit un abattement selon un coefficient de minoration appelé décote.

La décote ne peut pas être supérieure au nombre de trimestres séparant l'âge de départ en retraite de l'âge d'annulation de la décote. Dans ce cas elle est abaissée à cette valeur. Cet âge sera en 2020 l'âge limite de départ en retraite.

Une retraitée à qui il manque 20 trimestres et partant en 2020 à 65 ans aura 8 trimestres de décote, soit moins 10% au lieu de moins 25% (67 ans moins 65 ans = 8 trimestres de décote à 1,25% soit moins 10% sur la pension).

La décote est annulée en cas de départ en retraite à la limite d'âge.

Cette disposition a pour objectif de maintenir au travail les agents aux carrières incomplètes, qui sont des femmes en premier lieu, jusqu'à l'âge de 67 ans !

L'âge d'annulation de la décote reste à 65 ans pour les agents :

- handicapés,
 - parents de trois enfants et nés du 1^{er} juillet 1951 au 31 décembre 1955,
 - parents d'enfants handicapés ayant interrompu leur carrière pour s'occuper d'eux,
 - ayant interrompu leur carrière pour s'occuper d'un membre de leur famille comme aidant familial.
- Il est possible de bénéficier d'une





pension à 75% avec un dernier trimestre non entièrement accompli, par exemple 162 trimestres et 47 jours en 2013 au lieu de 163 trimestres. Les 47 jours sont supérieurs à un demi trimestre et comptent un trimestre pour le calcul de la pension. Cependant, le trimestre non accompli devrait générer un trimestre de décote, et faire retomber la pension en-dessous de 75%. Le Conseil d'Etat a considéré que la décote s'annule dans ce cas, et que la pension était maintenue à 75%.

Un agent né en 1958 ayant 110 trimestres (sur 165) dans la Fonction publique part avec une pension de 50% du dernier salaire indiciaire brut. S'il lui manque 20 trimestres tous régimes confondus il partira avec une décote de 25% de la pension, soit 12,5% du salaire. Sa pension sera donc de 37,5% du dernier salaire indiciaire brut.

Le recul de deux ans de l'âge limite de départ de 65 à 67 ans a pour conséquence une amputation de la pension de 8 trimestres de décote

supplémentaires, pour l'ensemble des agents qui ont une durée d'assurance tous régimes inférieure au nombre de trimestres exigible pour le taux plein, c'est à dire le taux sans décote. C'est moins 10% sur la pension dès 2016 !

Surcote

Ce que la réforme prend d'un côté, elle le prend aussi de l'autre.

Lorsque la durée d'assurance tous régimes d'un fonctionnaire est supérieure à la durée qui est requise l'année d'ouverture du droit (par exemple 165 trimestres en 2013), pour obtenir une pension au taux maximal de 75 %, chaque trimestre supplémentaire entier au-delà de l'âge d'ouverture du droit (de 60 ans début 2011 à 62 ans en 2016) donne droit à une majoration du montant de la pension, appelée surcote.

Un fonctionnaire né le 1^{er} février 1952, qui a 162 trimestres de durée d'assurance tous régimes au 1^{er} octobre 2012, date d'ouverture des droits à 60 ans et 8 mois, et qui part le 1^{er} janvier 2014, aura 3 trimestres de surcote, pour les 5 trimestres travaillés au-delà de l'âge d'ouverture des droits mais seulement 3 trimestres pendant cette période au-delà des 164 trimestres requis. Soit + 3,75% de surcote.

Cette surcote (ou coefficient de majoration) était de 0,75 % par trimestre supplémentaire effectué jusqu'au 31 décembre 2008, et de 1,25 % par trimestre supplémentaire effectué à compter du 1^{er} janvier 2009. Le nombre de trimestres maximum pris en compte pour le calcul de cette surcote n'est plus limité à 20 par la réforme 2010. Les bonifications de durée de services et majorations de durée d'assurance, à l'exclusion de celles accordées au titre des enfants et du handicap, ne sont pas prises en compte pour ce calcul. Sont pris en compte pour ce calcul les trimestres entiers cotisés. Les trimestres non entièrement accomplis sont perdus pour la surcote.

Le recul de deux ans de l'âge d'ouverture du droit de 60 à 62 ans a à aussi pour conséquence une amputation de la pension de 8 trimestres de surcote, pour l'ensemble des agents qui ont une durée d'assurance tous régimes supérieure au nombre de trimestres exigibles pour le taux plein. C'est moins 10% sur la pension dès 2016 !



Les services et bonifications pris en compte

La réduction de la condition de service de 15 ans à 2 ans

La réforme 2010 (article 53 de la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 et décret 2010-1740) fait passer de 15 ans à 2 ans la condition de service pour pouvoir bénéficier d'une retraite de la Fonction publique, à compter du 1^{er} janvier 2011. Le gouvernement décide le versement d'une pension de la Fonction publique à tout fonctionnaire ayant au moins deux ans de carrière.

Les cotisations des agents ayant moins de deux ans de carrière sont reversées au régime général (CNAV), et à l'IRCANTEC au titre de la retraite complémentaire. Les versements des agents à l'IRCANTEC sont supprimés. La CGT a toujours contesté le paiement de cotisations supplémentaires à l'IRCANTEC, pour les agents qui étaient reversés au

régime général parce qu'ils avaient moins de 15 ans de service.

La réduction à 2 ans est présentée comme une solution à la situation des polypensionnés. Il n'en est rien au contraire.

Le calcul du minimum garanti lorsqu'on a moins de 15 ans de service est modifié et fortement baissé. On passe de un quinzième de 58% du minimum garanti par année de service à une proportion linéaire de la durée de service, sans aucune réévaluation de montant (article L17d du CPCM). En clair, chaque année pesait 3,9% du minimum garanti et 41 euros, elle ne pèsera plus que 2,4% et 26 euros. Un pouvoir qui gagne 150 euros pour dix ans de service sur de si faibles retraites est moralement misérable !

Les bonifications autres que familiales ne sont pas prises en compte pour le

calcul de la pension en dessous de 15 ans de services effectifs.

Ce qui est important pour les polypensionnés c'est d'améliorer le niveau du salaire de référence dans l'ensemble des régimes de retraite concernés, en prenant en compte les meilleures années de l'ensemble de la carrière. Aucune mesure n'a été prise en ce sens pour aucun régime. La présente mesure n'est rien d'autre qu'une mesure de simplification dans le cadre de la RGPP.

La suppression des validations de service de non titulaires

Le 10^{ème} alinéa de l'article L5 du Code des pensions civiles et militaires (réforme 2003) permettait de racheter « les services d'auxiliaire, de temporaire, d'aide ou de contractuel...si elle est demandée



« dans les deux années qui suivent la date de la titularisation ».

Cette possibilité est supprimée pour les fonctionnaires titularisés à compter du 2 janvier 2013.

Par ailleurs, les périodes validées ne sont pas prises en compte pour la condition de service de deux ans décrite au chapitre précédent.

Cette suppression aura rapidement pour effet de réduire les droits des agents contractuels qui seront titularisés, aussi bien par concours externe ou interne qu'au titre du dispositif spécifique 2012-2015, alors que ces agents ont très souvent été employés sur des besoins permanents de façon illégale, et ont subi la précarité pendant de longues années.

Les emplois affectés aux validations de service de non titulaire seront supprimés dans les services ministériels des pensions. Ce qui fragilise encore ces services, alors que la majeure partie des agents ont été délocalisés en région. Ces services ministériels sont situés à Draguignan (Ecologie et Intérieur), Nantes (SRE, Justice, Travail/Santé, Affaires Etrangères), La Baule (Education Nationale), Nevers (Douanes), La Rochelle (Défense) et Caen (CNRS).

Cette mesure est, elle aussi, une mesure RGPP prise au détriment des agents.

Les bonifications

Les bonifications sont différentes des majorations de durée d'assurance. **Les bonifications entrent dans le calcul du montant de la pension.** Les majorations de durée d'assurance n'entrent que dans le calcul de la durée d'assurance, qui peut générer une décote ou une surcote, une fois le montant de la pension déjà calculé.

L'existence même des bonifications est très menacée.

Les mères de famille ont perdu en 2003 la bonification d'un an par enfant pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2004, ou nés avant l'entrée dans la Fonction publique. Cette bonification augmente le montant de la retraite, alors que les 6 mois de majoration de durée d'assurance désormais accordée par naissance ne servent à rien si elles partent en retraite avec l'ensemble de leurs trimestres exigibles.

Au printemps 2011, le gouvernement doit remettre au Parlement un rapport sur les bonifications du Code des pensions civiles et militaires, preuve qu'il prépare de nouvelles attaques. Dans cette continuité, la réforme 2010 prend des mesures restrictives.

La bonification accordée aux professeurs d'enseignement technique au titre du nombre d'années de travail en entreprise exigé pour avoir

le droit de se présenter au concours est supprimée pour les recrutements à compter du 1^{er} janvier 2011.

En cas de retraite correspondant à moins de 15 ans de service effectifs, les bonifications pour service hors d'Europe, ainsi que les bénéfices de campagne et bonifications pour services aériens et sous-marins des militaires, ne sont pas prises en compte. L'invalidité annule cette disposition.

La condition de service pour la prise en compte des bonifications au titre du service actif passe de 15 à 17 ans. (cf. le tableau du chapitre sur les mesures d'âge).

Les bonifications et les majorations de durée d'assurance autres que familiales ou du fait d'un handicap **sont exclues du calcul du nombre de trimestres de surcote.**

Seule mesure positive mais concernant une bonification mise en extinction par la réforme Fillon, **pour le bénéfice de la bonification d'un an par enfant, antérieure à 2004, la réduction d'activité est prise en compte** en plus de l'interruption d'activité. Elle doit avoir eu lieu de 4 mois avant à 3 ans après la naissance ou l'adoption. Elle prend la forme d'une période de service à temps partiel continue d'au moins quatre mois pour un temps partiel à 50 %, d'au moins cinq mois pour 60 %, et d'au moins sept mois pour 70 %.



Paiement du dernier traitement

Suppression du «salaire continué» le mois du départ en retraite

Jusqu'au 30 juin 2011, le traitement est versé jusqu'à la fin du mois du départ en retraite, quelle que soit la date de départ. La pension est versée le 1^{er} jour du mois suivant. Le dernier salaire des fonctionnaires leur est donc payé en totalité, mais sans primes pour la partie non travaillée, s'ils partent en retraite par exemple le 2 ou le 3 du mois, ce qu'ils faisaient en majorité.

A partir du 1^{er} juillet 2011, si on part le 2 avril, on touchera sa retraite fin mai et on ne percevra aucune rémunération du 3 au 30 avril ! Le versement du traitement et des primes cessera au jour de la radiation des cadres. La mise en paiement de la pension s'effectuera toujours à la fin du mois suivant celui du départ en retraite.

Le fonctionnaire doit donc poursuivre son activité jusqu'à la fin d'un mois civil s'il veut éviter une rupture de rémunération entre la cessation du versement de son traitement et la date d'effet du versement de sa pension.

A la différence des salariés du privé, les fonctionnaires ne peuvent bénéficier d'une prime de départ en retraite de la part de leur employeur, indemnité qui est, selon le code du travail, d'un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté, et jusqu'à deux mois après trente ans. Le principe du « salaire continué » compensait imparfaitement cette absence. Cette disposition a été supprimée par pure mesquinerie anti-fonctionnaires par un amendement sénatorial.

Années d'études

Remboursement des cotisations versées au titre du rachat

des années d'études

Le rachat d'années d'études ouvert par la loi Fillon, à un tarif prohibitif, peut être rendu inutile par l'obligation de travailler deux années supplémentaires imposée par la réforme de 2010.

Les fonctionnaires peuvent obtenir le remboursement des cotisations versées au titre du rachat d'années d'études à condition :

- d'avoir versé les dites cotisations avant le 13 juillet 2010 ;
- d'être nés à compter du 1^{er} juillet 1951 ;
- d'en faire expressément la demande ;
- de ne pas avoir fait valoir de droit aux pensions personnelles de retraite auxquels ils peuvent prétendre au titre des régimes légaux ou rendus légalement obligatoires, de base et complémentaires.

Le montant des cotisations remboursées est calculé en revalorisant les cotisations versées par le fonctionnaire par application chaque année du coefficient de revalorisation des pensions fixé au 1^{er} avril de chaque année.



Le minimum garanti

Le « minimum garanti » : une disposition ancienne du code des pensions

► C'est une garantie, instituée en décembre 1964, assurant au fonctionnaire qu'il ne percevra pas une pension inférieure à un certain montant, quel que soit le grade de liquidation qu'il détient. La pension est calculée selon le droit commun puis comparée à ce minimum. Le pensionné perçoit dès lors le montant résultant du calcul le plus favorable.

Selon ces dispositions, le minimum garanti était calculé comme suit :
indice servant de base ⁽¹⁾ x 4% x nombre d'annuités de services ⁽²⁾

⁽¹⁾ L'indice servant de base (100 en 1948 a été relevé à plusieurs reprises pour atteindre l'indice majoré 216).

⁽²⁾ Le nombre d'annuités de services est arrondi au semestre le plus proche.

La loi plafonne par ailleurs le montant du minimum garanti si le fonctionnaire totalise au moins 25 ans de services (+ bonifications).

► La loi du 27 décembre 1975 va améliorer ce mode de calcul, en intégrant les bonifications, pour les pensions liquidées à partir du 1^{er} janvier 1976.

Sans la logique du code d'avant la réforme Fillon, selon laquelle les pensionnés peuvent bénéficier par péréquation des revalorisations indiciaires, l'indice majoré 216 va ainsi concerner l'ensemble des bénéficiaires du minimum garanti.

► La loi Fillon (2003-775 du 21 août 2003) va modifier drastiquement ce mode de calcul avec plusieurs objectifs:

- favoriser les allongements de carrière.
- rendre le dispositif «plus contributif».

■ **Allongements de carrière** : l'article 51 de la loi prévoit un calcul sur la base de 57,5% de l'indice majoré 227 pour quinze ans de services, augmenté de 2,5 points par année de services entre quinze et trente, puis de 0,5 point par année de services au-delà de trente.

Exemples de calcul (valeur du point actuelle, soit 4,6302 €)

Pour un agent terminant sa carrière à l'indice majoré 352 après 23 ans de services et bonifications :

■ calcul sur la base des services et bonifications :

$$4,6302 \text{ €} \times 352 \times 46\% \text{ (a)} = 749,72 \text{ €}$$

■ calcul sur la base du minimum garanti :

$$4,6302 \text{ €} \times 216 \times 92\% \text{ (b)} = \mathbf{920,11 \text{ €}}$$

(a) 23 annuités représentent un taux de 46 % (37,5 annuités = 75 %)

(b) 23 annuités représentent un taux de 92 % par rapport au taux de 100 % atteint avec les 25 annuités du plafond du MG

Dès lors, la pension est automatiquement élevée au minimum garanti.

Pour un agent terminant sa carrière à l'indice majoré 368 après 32 ans de services et bonifications :

■ calcul sur la base des services : $4,6302 \text{ €} \times 368 \times 64\% = \mathbf{1090 \text{ €}}$

■ calcul sur la base du minimum garanti $4,6302 \text{ €} \times 216 \times 100\% = 1000,12 \text{ €}$

Le montant de la pension n'est pas dans ce cas porté au minimum garanti.



Ce mode de calcul se voit renvoyé à l'horizon 2013 et un tableau de montée en charge du dispositif est prévu (cf, tableau page suivante) par l'article 66-V de la même loi.

A signaler que le même texte institue l'objectif de 100% de l'indice majoré 227 pour quarante ans de services !

(selon la valeur actuelle du point 4,6302 X 227 soit 1051€ bruts)

■ **Plus grande contributivité** : le texte prévoit l'exclusion des bonifications. Sauf certains bénéfices de campagne pour des services militaires supérieurs à quinze ans :

Pour les pensions liquidées en	Lorsque la pension rémunère quinze ans de services effectifs, son montant ne peut être inférieur à	Du montant correspondant à la valeur, au 1/01/04 de l'indice majoré	Cette fraction étant augmentée de	Par année supplémentaire de services effectifs de quinze à	Et par année au-delà de cette dernière durée jusqu'à quarante années de
2003	60%	216	4 points	vingt-cinq ans	sans objet
2004	59,7%	217	3,8 points	vingt-cinq et demi	0,04 point
2005	59,4%	218	3,6 points	vingt-six ans	0,08 point
2006	59,1%	219	3,4 points	vingt-six et demi	0,13 point
2007	58,8%	220	3,2 points	vingt-sept ans	0,21 point
2008	58,5%	221	3,1 points	vingt-sept et demi	0,22 point
2009	58,2%	222	3 points	vingt-huit ans	0,23 point
2010	57,9%	223	2,85 points	vingt-huit et demi	0,31 point
2011	57,6%	224	2,75 points	vingt-neuf ans	0,35 point
2012	57,5%	225	2,65 points	vingt-neuf et demi	0,38 point
2013	57,5%	227	2,5 points	trente ans	0,5 point

- progressivement pour les pensions rémunérant au moins quinze ans de services (5 ans de bonifications maximum en 2004, 4 ans en 2005, 3 ans en 2006, 2 ans en 2007 et 1 an en 2008) ;

- immédiatement pour les pensions rémunérant moins de quinze ans de services (c'est-à-dire celles où la condition de quinze ans est réunie mais totalisant du temps partiel).

Il s'agit donc d'un retour à la situation d'avant le 1^{er} janvier 1976.

■ A signaler également :

- le mode de calcul des pensions portées au MG dépend de l'année de liquidation et non, comme dans beaucoup d'autres paramètres, de l'année d'ouverture du droit.

- la valeur de l'indice servant de base au calcul (par exemple, 223 pour les pensions liquidées en 2010) n'est pas celle correspondant à la valeur du point à la radiation des cadres, mais celle du 1^{er} janvier 2004 majorée par les revalorisations annuelles des pensions.

Exemples de calcul

Pour un fonctionnaire à l'indice majoré 352 avec 25 ans de services et 3 ans de bonifications ; date d'ouverture des droits 2008.

Mode de liquidation avant 2004

■ calcul sur la base des services et bonifications

$$4,6302 \text{ €} \times 352 \times 56\% = 912,70 \text{ €}$$

■ calcul sur la base du minimum garanti

$$4,6302 \text{ €} \times 216 \times 100\% = 1\,000,12 \text{ €}$$

Mode de liquidation depuis 2010 (noter qu'en partant à 62 ans il ne subit pas de décote)

■ calcul sur la base des services et bonifications

$$4,6302 \text{ €} \times 352 \times 112/160 \times 75\% = 855,66 \text{ €}$$

■ calcul sur la base du minimum garanti

$$4,826 \text{ €} \times 223 \times 86,4\% (57,9 + 28,5) = 929,83 \text{ €}$$

A noter également que la pension portée au minimum garanti ne peut pas subir de décote, mais n'est pas non plus éligible à la surcote, ce qui pénalise fortement les polypensionnés.

Par exemple, si la valeur du point applicable aux actifs et prise en compte pour le calcul des pensions de droit commun est de 4,6302 € au 1^{er} juillet 2010, la valeur «minimum garanti» telle

qu'exposée ci-dessus correspond à 4,826 €.

L'ensemble de ces mesures va faire baisser, dans certains cas de manière importante, les pensions portées au minimum garanti.



La réforme 2010 du minimum garanti

Cette nouvelle étape de la déconstruction du minimum garanti se fonde sur la double prétendue nécessité :

- de le rendre plus contributif ;
- de le rapprocher du «minimum contributif» existant dans le régime général de base (RG) et les régimes alignés sur celui-ci.

► **Le «minimum contributif»** constitue la garantie de ressources d'un pensionné du régime général (hors régimes complémentaires) qui verrait sa pension calculée sur des années correspondant au seul SMIC. Il est soumis à une condition de nombre de trimestres (celui correspondant au taux plein) dont plus de 120 doivent être cotisés pour bénéficier du complément du minimum contributif.

En clair : le Minimum Contributif est à 595 € (pour la part retraite de base) et le Minimum Contributif Majoré à 650 € (idem).

La loi Fillon (2003) se fixait l'objectif d'un minimum contributif équivalent à 85% du SMIC. On est loin du compte, y compris avec l'adjonction des régimes complémentaires !

► **La logique du minimum contributif n'est pas transposable aux régimes de la Fonction publique.**

En effet, dans la Fonction publique, malgré la dégradation des carrières et la baisse de la valeur réelle du point, il n'y a pas de carrières «plates».

Il en résulte que les bénéficiaires du minimum garanti se recrutent parmi les fonctionnaires de catégorie C (ou B 1^{er} grade avec une carrière très courte) qui ont connu des interruptions importantes de carrière ou bien des «secondes carrières» ou encore des entrées tardives dans la Fonction publique.

Les exemples pris en matière de suppression du «minimum garanti» (voir ci-dessus «MG ; le massacre 2010») montrent qu'une carrière complète dans la Fonction publique, fût-ce dans la majeure partie des échelles de rémunération les plus basses de la catégorie C, place les pensionnés en dehors du MG.

Minimum garanti : le massacre de 2010

CAS I

Echelle 3, 30 ans de services (indice majoré 355) soit 120 trimestres
Calcul DOD 2012 sur les services 355 x 54,87% soit 4,6303 X 355 X 54,87% ou **902 €**

Calcul sur minimum garanti soit 4,826 x 225 X 96,115% (montant 2009 pour 120 trimestres 1026 €)

si suppression du MG **perte de 124 €.**

CAS II

Echelle 3, 25 ans de services (indice majoré 325)

Calcul DOD 2012 sur services 4,60725 X 325 X 100/164 X 75% ou 45,73% et **688 €**

Calcul sur minimum garanti soit 4,826 X 225 X 79% (valeur 2009 du MG pour 100 trimestres **857 €**)

Si suppression du MG **perte de 169 €.**

CAS III

Echelle 4, 30 ans de services (indice majoré 368)

Calcul DOD 2012 soit 4,60725 X 368 X 54,87% et **935 €**

Calcul sur minimum garanti **1026 €** si suppression du MG **perte de 91 €.**

CAS IV

Echelle 4, 25 ans de services (indice majoré 345)

4,60725 X 345 X 45,73% ou **731 €**

Calcul sur minimum garanti **857 €** si suppression du MG **perte de 126 €.**

CAS V

Fonctionnaire né en 1951 (**163** trimestres requis pour le taux plein), départ en 2012 après 13 ans de service (donc avec moins de quinze ans de services effectifs) soit **52** trimestres.

Calcul du minimum garanti (sur l'indice majoré **225**) :

52 trim/ 163 trim X 225(indice MG) X 100 % = **352, 43 € brut**

Les textes régissant cette réforme du MG sont les suivants :

■ articles 45 et 53 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010.

■ décret n° 2010-1744 du 30 décembre 2010.

■ décret à venir sur le «maximum de pension» lié à l'attribution du MG.

Les nouvelles dispositions législatives conditionnant l'attribution du MG :

■ soit il faut totaliser le nombre de trimestres d'assurance requis pour obtenir le taux plein (par exemple 165 trimestres pour un agent sédentaire né en 1954),

■ soit il faut avoir atteint l'âge auquel s'annule la décote (cf. tableau de montée en charge ci-contre, de 2011 à 2020),

■ le MG peut être attribué en cas de la liquidation de la pension pour des motifs spécifiques (infirmité, enfant handicapé, invalidité, conjoint).

A titre transitoire, les mères de trois enfants bénéficiaires de l'une des deux dispositions suivantes gardent le bénéfice du minimum garanti, quels que soient les autres paramètres les concernant :

■ départ au 1^{er} juillet 2011 au plus tard sur la base d'une demande formulée jusqu'au 31 décembre 2010 ;

■ agent se trouvant au 1^{er} janvier 2011 au plus tard à cinq ans au plus de l'ancienne ouverture du droit, soit 55 ans pour un sédentaire et 50 ans pour un actif.

Enfin, parmi les dispositions législatives amoindissant encore les pensions des situations les plus modestes, il est prévu (article 53 de la loi) un mécanisme concernant les pensions portées au minimum garanti lorsque celles-ci (hors invalidité) rémunèrent moins de quinze ans de services effectifs. Dans ce cas, le calcul est rapporté à la durée exigée pour obtenir le taux plein (donc dégradation liée au principe générationnel) - cf. mode de calcul, cas V, ci-dessus -.

Tableaux de montée en charge pour le minimum garanti

Sédentaires

Année au cours de laquelle sont réunies les conditions mentionnées au 1° du 1 de l'art.24 du CPCMR	Agents sédentaires nés :	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge	Age d'annulation de la décote	Nombre de trimestres minorants	Age du bénéficiaire du MG
2011	Entre le 01/01/1951 et le 01/07/1951	60 ans	65 ans	62 ans 9 mois	9	60 ans 6 mois
2011	Entre le 01/07/1951 et le 31/08/1951	60 ans 4 mois	65 ans 4 mois	63 ans 1 mois	9	60 ans 10 mois
2012	Entre le 01/09/1951 et le 31/12/1951	60 ans 4 mois	65 ans 4 mois	63 ans 4 mois	7	61 ans 7 mois
2012	Entre le 01/01/1952 et le 30/04/1952	60 ans 8 mois	65 ans 8 mois	63 ans 8 mois	7	61 ans 11 mois
2013	Entre le 01/05/1952 et le 31/12/1952	60 ans 8 mois	65 ans 8 mois	63 ans 11 mois	5	62 ans 8 mois
2014	En 1953	61 ans	66 ans	64 ans 6 mois	3	63 ans 9 mois
2015	Entre le 01/01/1954 et le 31/08/1954	61 ans 4 mois	66 ans 4 mois	65 ans 1 mois	1	64 ans 10 mois
2016	Entre le 01/09/1954 et le 31/12/1954	61 ans 4 mois	66 ans 4 mois	65 ans 4 mois	0	65 ans 4 mois
2016	Entre le 01/01/1955 et le 30/04/1955	61 ans 8 mois	66 ans 8 mois	65 ans 8 mois	0	65 ans 8 mois
2017	Entre le 01/05/1955 et le 31/12/1955	61 ans 8 mois	66 ans 8 mois	65 ans 11 mois	0	65 ans 11 mois
2018	En 1956	62 ans	67 ans	66 ans 6 mois	0	66 ans 6 mois
2019	En 1957	62 ans	67 ans	66 ans 9 mois	0	66 ans 9 mois
2020	En 1958	62 ans	67 ans	67 ans	0	67 ans

Actifs (55 à 57 ans)

Année au cours de laquelle sont réunies les conditions mentionnées au 1° du 1 de l'art.24 du CPCMR	Agents appartenant à la catégorie active nés :	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge	Age d'annulation de la décote	Nombre de trimestres minorants	Age du bénéficiaire du MG
2011	Entre le 01/01/1956 et le 01/07/1956	55 ans	60 ans	57 ans 9 mois	9	55 ans 6 mois
2011	Entre le 01/07/1956 et le 31/08/1956	55 ans 4 mois	60 ans 4 mois	58 ans 1 mois	9	55 ans 10 mois
2012	Entre le 01/09/1956 et le 31/12/1956	55 ans 4 mois	60 ans 4 mois	58 ans 4 mois	7	56 ans 7 mois
2012	Entre le 01/01/1957 et le 30/04/1957	55 ans 8 mois	60 ans 8 mois	58 ans 8 mois	7	56 ans 11 mois
2013	Entre le 01/05/1957 et le 31/12/1957	55 ans 8 mois	60 ans 8 mois	58 ans 11 mois	5	57 ans 8 mois
2014	En 1958	56 ans	61 ans	59 ans 6 mois	3	58 ans 9 mois
2015	Entre le 01/01/1959 et le 31/08/1959	56 ans 4 mois	61 ans 4 mois	60 ans 1 mois	1	59 ans 10 mois
2016	Entre le 01/09/1959 et le 31/12/1959	56 ans 4 mois	61 ans 4 mois	60 ans 4 mois	0	60 ans 4 mois
2016	Entre le 01/01/1960 et le 30/04/1960	56 ans 8 mois	61 ans 8 mois	60 ans 8 mois	0	60 ans 8 mois
2017	Entre le 01/05/1960 et le 31/12/1960	56 ans 8 mois	61 ans 8 mois	60 ans 11 mois	0	60 ans 11 mois
2018	En 1961	57 ans	62 ans	61 ans 6 mois	0	61 ans 6 mois
2019	En 1962	57 ans	62 ans	61 ans 9 mois	0	61 ans 9 mois
2020	En 1963	57 ans	62 ans	62 ans	0	62 ans

Enfin, cerise sur le gâteau, la loi prévoit, pour les pensions liquidées à compter du 1^{er} juillet 2012, que le MG attribué lorsque l'ensemble des pensions de base et complémentaires de droit direct sont liquidées, n'est versé que si l'ensemble des ressources du titulaire résultant de ces prestations n'excède pas un montant qui sera ultérieurement fixé par décret.

L'ensemble de ces dispositions constitue bel et bien une destruction méthodique du principe même de « minimum garanti » portant ses effets pervers jusqu'à la caricature sur les populations les plus modestes.

L'augmentation de la contribution pension civile

Le gouvernement veut sortir de l'obligation d'équilibre du régime des pensions civiles et militaires qui s'impose à l'Etat. Il veut introduire des mécanismes rapprochant ce régime de retraite des régimes des salariés du privé.

C'est pourquoi il a décidé d'aligner la contribution pension civile des fonctionnaires sur les cotisations retraites des salariés du privé.

Les cotisations totales au régime de base et aux régimes complémentaires sont en moyenne de 10,55% du salaire pour les salariés du privé. La contribution pension civile était de 7,85% du salaire indiciaire jusqu'en 2010.

Le gouvernement a considéré qu'il devait y avoir équivalence des « efforts contributifs » des fonctionnaires et des autres salariés.

Pourtant, la Fonction publique ne cotise pas sur l'ensemble de la rémunération, contrairement au privé, mais sur la seule partie indiciaire, alors que les rémunérations indemnitaires représentent en moyenne pour l'Etat 23% du salaire en 2008.

Surtout, il s'agit d'introduire des notions de « déficit » du régime des pensions civiles et militaires –cf. l'article sur la perspective d'une caisse de retraite– que les fonctionnaires devraient combler par une baisse des pensions et des salaires. La hausse de la contribution pension civile représentera en 2020 une perte annuelle de pouvoir d'achat de 3 milliards d'euros pour l'ensemble des fonctionnaires. Pour chacun ce sera une perte équivalant à une journée de rémunération.

L'étalement de cette ponction sur 10 ans ne change rien au fait que c'est bien la baisse de la rémunération qui est recherchée par le pouvoir, et non pas une forme de justice entre public et privé.

ANNÉE	TAUX
2010	7,85%
2011	8,12%
2012	8,39%
2013	8,66%
2014	8,93%
2015	9,20%
2016	9,47%
2017	9,74%
2018	10,01%
2019	10,28%
A compter de 2020	10,55%





Pourquoi la CGT refuse une caisse de retraite des fonctionnaires de l'Etat ?

La loi portant réforme des retraites précise qu'avant le 30 septembre 2011 le Gouvernement remet au Parlement un rapport relatif à la création d'une caisse de retraite des fonctionnaires de l'Etat.

L'Etat n'a pas besoin d'une Caisse de retraite

L'Etat est l'employeur unique de l'ensemble des fonctionnaires civils « de l'Etat » et des militaires. Lorsque ces agents atteignent la retraite, leur statut ne change pas, ils restent fonctionnaires de l'Etat et restent rémunérés (sous forme de pensions) par l'Etat. Le régime des pensions civiles et militaires est par conséquent totalement intégré au fonctionnement de l'Etat. Celui-ci verse mensuellement à ses agents retraités leurs pensions, dans les mêmes conditions qu'il

verse mensuellement aux agents en activité leur traitement (salaire).

Il n'en est pas de même dans le secteur privé. Une caisse de retraites est nécessaire car les retraités n'ont plus de relation directe avec leur(s) ancien(s) employeur(s). C'est à ces caisses qu'est confié le soin de recueillir les cotisations des actifs auprès de l'ensemble des multiples employeurs pour les convertir en pensions à verser aux retraités.

Si les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers ont une caisse de retraite (la CNRACL), c'est justement parce qu'il y a un grand nombre

d'employeurs publics décentralisés (40 000) dont il faut d'abord recueillir des cotisations pour ensuite concéder et verser les pensions. De vrais transferts financiers de cotisations sont nécessaires, il y a donc besoin d'un acteur qui centralise, c'est la vocation de la CNRACL.

L'objectif : pousser à une diminution des pensions en créant un déficit

Si certains veulent cette caisse de retraite des fonctionnaires d'Etat, c'est pour introduire des règles automa-

tiques d'équilibre entre cotisations et prestations, calées sur une gestion assurantielle, avec un « horizon de garantie de versement de la rente », sur 30 ans par exemple. C'est cette conception qui a été imposée à l'IRCANTEC au prix d'une très forte baisse programmée des pensions. L'objectif de création d'une Caisse est de sortir de l'obligation d'équilibre qui s'impose à l'Etat, et de partir de l'idée suivante : si l'employeur Etat versait une cotisation équivalente à celle du privé, ou des employeurs territoriaux ou hospitaliers, de combien serait le déficit du régime des pensions civiles et militaires ?

Actuellement, la « contribution pension civile » de l'employeur-Etat nécessaire à l'équilibre est un pourcentage de la masse salariale (salaires indiciaires uniquement) : 65,39 % pour les civils et 114,14% pour les militaires en 2011.

Les montants correspondant à la contribution employeur et à la cotisation de l'agent sont comptabilisés en recettes dans un « Compte d'Affectation Spécial Pensions » (créé par la loi Fillon). Les pensions versées sont comptabilisées en dépenses dans ce même « C.A.S. Pensions ». C'est le Service des Retraites de l'Etat qui tient cette comptabilité, en même temps qu'il concède les pensions et qu'il les paie. La réforme récente de ce service a d'ailleurs -et cela ne doit rien au hasard- intégré dans son fonctionnement une logique de caisse de retraite.

Si la contribution de l'Etat était ramenée en pourcentage à celle des employeurs territoriaux (27,30%), le financement par l'Etat des pensions civiles baisserait d'environ 13 milliards d'euros. Pendant le débat sur la réforme des retraites de 2010, le gouvernement et la majorité parlementaire se sont appuyés sur cette logique pour fixer un « plafond » de déficit du régime de l'Etat à 15 milliards, ce qui correspond à la différence des dépenses de pensions entre 2000 et 2010.

Une fois le déficit ainsi artificiellement créé et chiffré, une « bonne gouvernance » considérerait inévitable que les fonctionnaires acceptent un recul du niveau de leurs retraites, contre une « garantie de la soutenabilité de la dépense » !

Une pseudo caisse pour un pseudo déficit

Une caisse de l'Etat ne ressemblerait en réalité à une vraie caisse de retraite sous aucun aspect, sauf sur celui du pseudo déficit à combler.

Pour créer une caisse de retraite, il suffirait aujourd'hui d'une seule opération : doter de la personnalité morale le Service des Retraites de l'Etat, qui deviendrait un établissement public administratif, doté d'un conseil d'administration au sein duquel seraient représentées les organisations syndicales. Elles n'auraient aucune possibilité de peser sur les paramètres de « gestion » du régime, qui sont définis par la loi, à l'exception d'un seul : à quel rythme baisser les pensions des fonctionnaires afin de résorber le pseudo déficit ?

Une telle approche aboutirait très rapidement à des remises en cause aussi concrètes que celle du mode de calcul sur les 6 derniers mois, de l'ensemble des bonifications, du service actif reconnaissant collectivement la pénibilité, ou des droits familiaux et conjugaux.

Mais les choses sont loin d'être faites.

La mise en place d'un système comparable au privé est très difficile pour l'Etat.

Faudrait-il faire la différence entre fonctionnaires civils et militaires ? Faudrait-il ensuite distinguer les agents en poste dans les administrations d'Etat et ceux de La Poste et France-Telecom ? Pour ces deux sociétés anonymes, la différence entre les contributions et les dépenses de pensions est de 4 milliards d'euros en 2011. C'est l'Etat qui compense.

Les retraités civils des ministères et de leurs établissements publics génèrent en 2011 de 31 à 32 de milliards de dépenses de pension. En 2018, le besoin de financement, le « faux déficit », du régime des pensions est estimé à 16 milliards.

La conclusion est simple. Si le déficit construit par l'Etat représente la moitié des pensions versées aux fonctionnaires civils des ministères, aucune mesure de diminution des droits ne sera jamais suffisante pour arriver à l'équilibre, et il faudra toujours plus de recul des droits et des pensions !

Le code des pensions est un élément du statut

La réalité d'aujourd'hui, qui lie le droit à pension au statut de la Fonction publique et qui, en faisant de la pension une rémunération, contraint l'Etat à payer ses retraités quelles que soient les circonstances, est beaucoup plus opératoire, cohérente et robuste.

Le code des pensions civiles et militaires est un élément du statut, non pas par conservatisme et défense corporatiste, mais parce que c'est un élément qui permet à l'Etat d'assumer l'ensemble de ses responsabilités et des choix politiques auxquels il procède.

Prendre la voie d'une caisse de retraite des fonctionnaires d'Etat, c'est s'engager sur un chemin de remise en cause du statut des fonctionnaires qui pourrait aboutir, par exemple, au passage en droit privé des agents des ministères non régaliens.

Un enjeu pour tous les citoyens et pas seulement pour les fonctionnaires

Imaginons enfin les appétits ouverts par les sommes que représente une caisse de la Fonction publique de l'Etat -32 milliards de prestations en 2011- surtout si on lui impose, comme à l'IRCANTEC, un « provisionnement » sur plusieurs années.

Instrument de remise en cause de la construction statutaire de la Fonction publique, outil permettant de coordonner au plus près l'abaissement programmé du taux de remplacement des retraites de tous les salariés, étape supplémentaire dans la financiarisation de l'économie, la création d'une caisse de retraite des fonctionnaires de l'Etat ne servirait les intérêts d'aucun citoyen ni d'aucun salarié.

La retraite additionnelle

Un fonds de pension à mettre en extinction



Un fonds de pension obligatoire

L'ERAFP (Etablissement de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique) est le premier fonds de pension obligatoire, établi en France, à la suite de la réforme de 2003, à une échelle importante (4,7 millions de fonctionnaires et militaires). Il est assis sur les primes des fonctionnaires, et l'ensemble des éléments de rémunérations non soumis à cotisations retraites, depuis le 1^{er} janvier 2005, pour un montant de 20% au plus de la rémunération indiciaire.

Financièrement, il n'est pas très intéressant. Il a été « vendu » par le gouvernement aux organisations qui ont approuvé la réforme 2003, en faisant miroiter un rendement élevé. En fait, la valeur de service du point est 1/25^{ème} de la valeur d'achat du point. Vingt ans de cotisations, sur 400 euros de primes mensuelles, rapportent donc 35 euros par mois de pension supplémentaire, soit un rendement d'assurance vie.

Ce n'est pas une retraite complémentaire, ni même une vraie retraite sur les primes. Le faible taux de cotisation de 10%, dont la moitié pour l'employeur et la moitié pour le salarié, le prouve.

En fait, l'ERAFP n'est pas réellement destiné à améliorer les retraites des

fonctionnaires. **Il a d'abord pour objectif de faire la démonstration que l'Etat lui-même peut créer et faire fonctionner un fonds de pension !**

En 2050, l'ERAFP sera un fonds fort de 100 milliards d'investissements, ce qui en fera un acteur financier essentiel sur la place de Paris. Ses avoirs sont, début 2011, de 10 milliards d'euros. La montée de la retraite par capitalisation est un des enjeux principaux de l'évolution du système des retraites.

La répartition, c'est la sécurité financière

L'ERAFP concentre l'ensemble des critiques que nous faisons aux fonds de pension.

Les investissements sont aujourd'hui pour l'essentiel en obligations, en suivant les règles prudentielles des compagnies d'assurance. Mais l'objectif de l'Etat est de faire monter la part des investissements en actions jusqu'à 25%.

Pourtant, pendant la crise de 2008, les actions détenues par l'ERAFP ont perdu la moitié de leur valeur et sont passées de un milliard d'euros à 500 millions ! Ces pertes sont certes virtuelles puisque l'ERAFP n'a pas eu besoin de vendre ses

avoirs pour payer les petites pensions que les fonctionnaires ont acquises en 4 ou 5 ans de cotisations. Mais un jour viendra où il devra vendre ses avoirs pour payer les pensions, et non plus seulement avec le produit des cotisations, comme il le fait aujourd'hui, tel un régime par répartition. Même les placements en obligations d'Etat ne sont plus aujourd'hui sans risques. Pour une part très significative, les obligations détenues par l'ERAFP sont des obligations d'Etat, grecques, portugaises, irlandaises, italiennes et espagnoles. Les pertes financières en cas de défaut de paiement de la Grèce, du Portugal et de l'Irlande, peuvent aller de 150 à 500 millions d'euros. Et très au-delà si l'Espagne ou l'Italie étaient touchées, sans parler de la France.

Pendant que les fonctionnaires grecs, portugais ou irlandais se mobilisent contre les politiques d'austérité, dont ils sont les premières victimes, en France la retraite additionnelle des fonctionnaires mise sur les rendements plus hauts des obligations d'Etat de ces pays en difficulté, rendements que les politiques d'austérité doivent permettre de payer. Un fonds de pension, c'est : *fonctionnaires de tous les pays, exploitez-vous les uns les autres !* Tout cela montre que la capitalisation c'est le risque et l'insécurité pour la retraite et qu'au contraire la répartition est un système efficace et solide.

Et pourtant, la réforme de novembre 2010 favorise le développement de la capitalisation pour l'ensemble des salariés, comme il l'a fait pour les fonctionnaires !

Un cheval de Troie contre le statut et le régime de retraite des fonctionnaires

L'existence même de l'ERAFP est une menace pour la retraite des fonctionnaires et le statut de la Fonction publique.

A l'évidence, c'est la crise financière de 2008, parce qu'elle a fait perdre aux fonds de pensions des pays développés 20% de leurs avoirs, qui a empêché le gouvernement de faire jouer un plus grand rôle à l'ERAFP dans sa réforme des retraites. Mais le statu quo ne pourra durer.

Plusieurs scénarios d'évolution sont possibles pour l'ERAFP. Ce fonds de pension

pourrait devenir une retraite complémentaire ou sur-complémentaire sur la totalité des primes des fonctionnaires. Ce qui ferait basculer une part importante des pensions des fonctionnaires sur la capitalisation.

Plus grave encore, une autre hypothèse envisagée pendant les débats qui ont précédé la réforme 2010 : le code des pensions et son calcul de la retraite des fonctionnaires pourrait n'être valide que

pour un plafond équivalent à celui du régime général, soit 2 fois le SMIC ; au-delà, salaire indiciaire et primes comprises, une retraite complémentaire par point, qui pourrait être l'ERAFP, prendrait le relais.

En perspective après une telle étape, il y aurait le rattachement de tous les fonctionnaires au régime général et un boulevard pour le passage à la capitalisation de toutes les retraites complémentaires.

La revendication de la CGT c'est d'en finir avec ce fonds de pension par la mise en extinction de ce régime par capitalisation et par l'intégration des primes dans le calcul de la retraite des fonctionnaires, et plus largement dans le traitement.

Reconnaître la pénibilité est un enjeu pour les agents du public et les salariés du privé

La réforme des retraites maintient la reconnaissance collective de la pénibilité au titre de la réparation dans le public mais la refuse dans le privé.

La réforme 2010 des retraites a conservé «*le système de reconnaissance collective de la pénibilité dans la Fonction publique, le service actif*», selon l'expression de MM. Tron et Woerth aux trois Conseils supérieurs de la Fonction publique.

Le service actif permet un départ anticipé en retraite de 5 ans en général, sous certaines conditions, au titre des «*emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles*». Un décret en Conseil d'Etat classe le corps ou le cadre d'emplois en catégorie active, soit pour l'ensemble des agents (policiers, pénitentiaires,...), soit selon la filière («surveillance» pour les douaniers), ou les fonctions exercées («contact direct et permanent avec les malades» dans les hôpitaux).

Pour le privé, le gouvernement individualise la reconnaissance de la pénibilité. Seules les personnes lourdement atteintes physiquement par les conséquences d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle (AT/MP) pourront partir à 60 ans. Il faudra donc justifier d'un taux d'incapacité de travail d'au moins 20% pour un départ automatique, dont 10% relevant d'un

Pour une reconnaissance collective dans le public comme dans le privé

La coexistence de deux systèmes de reconnaissance de la pénibilité, un individuel dans le privé et un collectif dans le public, n'est pas viable à terme. La CGT revendique pour l'ensemble des salariés du privé une reconnaissance collective proche du système du service actif. La définition de la pénibilité ne se résume pas à une espérance de vie réduite, mais tient compte de l'ensemble des conséquences de l'exposition, de leur caractère durable et irréversible, de la diminution de l'espérance de vie sans incapacité, de la morbidité plus élevée, et des atteintes à l'intégrité physique.

L'exposition aux 12 critères de pénibilité, définis par le projet d'accord 2008 entre Medef et syndicats, doit donner lieu à une bonification d'un trimestre par année d'exposition, dans la limite de 5 ans au total pour une carrière complète.

seul et même AT/MP. Il n'y a pas de cumul possible des taux, et, de 10 à 20% de taux d'incapacité, il faudra avoir été exposé durant 17 ans à des conditions de travail pénibles. Dans ce cas, une commission pluridisciplinaire, sans représentant des salariés, sera chargée d'accepter ou de refuser l'entrée dans le dispositif, ce qui laisse la place à l'arbitraire.

Pour la CGT, il n'est pas nécessaire de bouleverser le système actuel de

reconnaissance de la pénibilité dans la Fonction publique, mais de l'améliorer en maintenant une définition collective, statutaire et réglementaire de la pénibilité.

Ces 12 critères doivent servir de fondement légal aux décrets particuliers en Conseil d'Etat. Seule l'importance de la dangerosité, due aux contraintes de service public, comme facteur aggravant de la pénibilité est une particularité de la Fonction publique.

Une procédure clairement identifiable, faisant intervenir les syndicats, doit permettre l'inscription de nouveaux corps pour tout ou partie des fonctions exercées par les agents. La CGT s'oppose à une conception purement individuelle de l'exposition.

Tous les agents en service actif doivent bénéficier d'une bonification d'un an de durée de cotisation pour 4 ans, pour toute la durée de leur exposition.

Le départ anticipé doit être maintenu 5 ans avant l'âge de départ en retraite, soit 55 ans pour la CGT, ainsi que les situations antérieures plus favorables (départ à 50 ans des policiers et personnels pénitentiaires ayant 25 ans de carrière,...).

La durée de service demandée de 15 ans, et maintenant 17 ans, pour pouvoir bénéficier du départ anticipé, est poussé-au-crime, et contradictoire avec l'obligation de prévention.

La CGT revendique le maintien partiel du droit au départ anticipé si l'agent a

Les 3 catégories et les 12 critères de la pénibilité (projet d'accord 2008)

I - Contraintes physiques	III - Contraintes liées aux rythmes de travail
1/ Manutention et port de charges lourdes 2/ Contraintes posturales et articulaires 3/ Vibrations	1/ Travail de nuit 2/ Travail alterné, décalé : Alterné figurant dans le décret n° 76/404 du 10 mai 1976 précisant la loi de 1975 Le travail posté en discontinu - Travail par relais en équipe alternante
II- Environnement agressif	3/ Longs déplacements fréquents 4/ Gestes répétitifs, travail de chaîne, cadences imposées
1/ Exposition à des produits toxiques (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques) 2/ Exposition aux poussières et fumées 3/ Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries 4/ Exposition aux bruits intenses 5/ Exposition aux rayonnements ionisants	

moins de 15 ans de service actif (départ à 56, 57, 58 ou 59 ans en fonction du nombre d'années passées en service actif).

Dans tous les cas, le passage dans un corps dit « sédentaire », à l'occasion d'une promotion ou d'une réorientation de carrière, doit préserver le droit au départ anticipé. Toutes les

catégories, A, B ou C, doivent être éligibles.

Ce dispositif rénové doit permettre l'ouverture du droit au service actif à l'ensemble des agents subissant, du fait de la pénibilité du travail (travail de nuit, etc.), des conséquences durables, identifiables et irréversibles, sur la santé et l'espérance de vie sans incapacité.

Rappel sur les règles du régime général

De plus en plus de salariés seront des « **polypensionnés** ». Compte tenu des aléas de leurs parcours professionnels, ils acquièrent des droits à pension dans plusieurs régimes, ils percevront donc plusieurs pensions. Cela est vrai pour beaucoup de fonctionnaires, nous reprenons donc ci-dessous les principales informations concernant le régime général (RG) des salariés du secteur privé.

Rappelons d'abord que les retraites obligatoires des salariés du privé comportent deux niveaux. En premier lieu, **le régime de base** de la Sécurité sociale, géré par la CNAVTS au niveau national et les CARSAT (anciennement CRAM) au niveau local ainsi que la MSA (salariés agricoles). En second lieu, **les régimes complémentaires**, gérés paritairement par les employeurs et les syndicats de salariés : l'ARRCO pour l'ensemble des salariés plus l'AGIRC pour les cadres.

Rappelons également que les contractuels de droit public employés dans les trois versants de la Fonction publique

sont à la CNAVTS pour leur régime de base mais ont un régime complémentaire particulier : l'IRCANTEC.

Le mode de calcul de la pension du régime général

Le « régime général » (RG) est censé assurer un taux de remplacement de 50% pour une carrière complète, le (ou les) régime(s) complémentaire(s) assurant le reste (au moins 25% en principe). Le RG fonctionne en annuités, alors que les complémentaires sont des régimes par points. Précisons que la cotisation du régime général s'applique à un salaire

plafonné. A compter du 1^{er} janvier 2011, le « **plafond de la Sécurité sociale** », (fixé chaque année) est de 2 946 € mensuels. Par conséquent, sur la partie qui dépasserait éventuellement ce plafond, il n'y a pas de cotisation pour le régime de base.

Les régimes complémentaires, créés en 1947 pour l'AGIRC et 1961 pour l'ARRCO, sont venus compléter le mécanisme, avec des cotisations supplémentaires permettant d'assurer un complément de pension ; complément important qui peut même (pour les cadres) constituer la majorité du total de la retraite.

Jusqu'en 1993, les dix meilleures années du salarié étaient prises en compte. Elles servent à déterminer le **Salairé Annuel Moyen** ou **S A M**, auquel sera appliqué le taux de liquidation de la retraite. Avec la réforme Veil/Balladur de 1993, ce sont aujourd'hui les 25 meilleures années qui servent au calcul de la retraite. Ces 15 années supplémentaires, le plus souvent moins bonnes, vont produire une moyenne forcément plus basse. Il s'agit là d'une des deux principales raisons de la baisse des pensions.

Les salaires perçus pendant toute la carrière en secteur privé sont « portés au compte » du salarié par la CNAVTS. En vue du calcul de la retraite, tous ces salaires doivent être actualisés. Cela n'aurait évidemment aucun sens d'ajouter des salaires en francs de 1990, des salaires en euros de 2004 et des salaires en euros de 2010.

Il est donc nécessaire de les « indexer » pour les convertir en salaires d'aujourd'hui afin de pouvoir ensuite calculer une pension d'aujourd'hui. Après cette indexation, les 25 meilleures années vont constituer la base de calcul du S A M.

Le mode d'indexation joue un rôle considérable. Sachant que, sur longue période, le salaire moyen des actifs du privé augmente plus que les prix (en raison de l'accroissement régulier de la productivité du travail), si on indexe sur l'indice des prix de l'INSEE, on obtiendra une revalorisation bien plus basse que si on indexait sur le salaire moyen. Or, c'est l'indexation sur les prix qui est en vigueur depuis 1988 et c'est là que se situe la seconde raison de la baisse du taux de remplacement, donc des pensions, et c'est d'ailleurs

la principale. **C'est pourquoi la ré-indexation des salaires de référence sur le salaire moyen et non plus sur les prix est une revendication essentielle de la CGT.**

Les régimes complémentaires

La loi de réforme des retraites du 9 novembre 2010 (tout comme la loi Fillon de 2003 par exemple) est applicable aux régimes de base obligatoires (CNAVTS et régime des fonctionnaires entre autres). En revanche, les régimes complémentaires ne sont pas directement soumis à ces dispositions législatives. L'ARRCO et l'AGIRC étant des régimes **conventionnels** gérés par les représentants des employeurs et des salariés, ce sont des « conventions » qui définissent les règles applicables et les évolutions. Pour l'IRCANTEC, qui est un régime de nature réglementaire, les règles ne sont pas négociées mais fixées par la loi et par des règlements édictés par l'Etat.

Complémentaires du secteur privé

Un « accord » vient d'être conclu (18 mars 2011) entre une partie des syndicats de salariés (CFDT, FO, CFTC) et les employeurs (MEDEF, CGPME, UPA). La CGT a refusé de le signer (ainsi que la CGC) pour deux raisons essentielles. En premier lieu, cet accord aligne purement et simplement les conditions d'âge (62 et 67 ans) des complémentaires sur la loi du 9 novembre que tous les syndicats ont combattues en 2010. Pourtant, rien n'y obligeait puisque ce sont ces mêmes syndicats de salariés, à égalité avec les employeurs, qui assurent le pilotage des régimes et ont donc le droit et la possibilité de maintenir les bornes d'âges. En second lieu, cet accord ne prévoit pas de ressources

supplémentaires, il conduit donc à de nouvelles baisses des taux de remplacement et donc des retraites.

IRCANTEC

Les règles sont imposées par le gouvernement. Bien que le régime soit sans difficultés financières à moyen terme, une réforme a été imposée en 2008, destinée à baisser le rendement pour l'aligner sur ceux des complémentaires du privé.

Conséquence : une forte baisse des pensions pour les années à venir. Les « carottes » étaient donc cuites avant la loi de 2010. Mais, supplément de sel dans cette mauvaise cuisine, cette réforme comporte une programmation d'augmentations des cotisations des salariés assujettis à l'IRCANTEC qui commence, pour l'année 2011, avec un passage de 2,25% à 2,28% pour le taux de la tranche A et de 5,95% à 6% pour la tranche B. Les représentants de la CGT au conseil d'administration de l'IRCANTEC mènent bataille pour obtenir une baisse du « taux d'appel » de la cotisation.

Dans un système par points, les cotisations permettent l'acquisition par l'assuré d'un certain nombre de points en divisant le montant de la cotisation versée par une valeur appelée « salaire de référence » ou valeur d'achat du point, définie par la convention ou la réglementation. Pour assurer son équilibre financier, le régime peut être conduit à fixer momentanément une valeur d'achat différente de celle de la convention. On dit alors que l'on fixe un « taux d'appel ». Si le taux d'appel est inférieur à 100%, la cotisation permettra d'acheter plus de points. Si le taux est supérieur à 100%, la cotisation permettra d'acheter moins de points (ce qui, par voie de conséquences, conduit le régime à faire des économies).

Actuellement, le taux d'appel imposé par le gouvernement est de 125%. Or, le cumul des réformes de 2008 (IRCANTEC) et celles de 2010 (reculs d'âges) produiront une forte progression des réserves financières de l'institution. Un tel niveau (5 années de prestations en réserves à l'horizon 2020 !) n'a aucune utilité.

Aussi, nos administrateurs demandent une baisse du taux d'appel à 115% ainsi que le passage du taux de réversion de 50 à 60%, deux mesures parfaitement finançables par les cotisations actuelles.

La formule de calcul de la pension du RG

L'aggravation des paramètres de calcul des pensions mise en œuvre avec la loi de 2010, âges et durée d'assurance, s'applique dans le régime général comme dans celui des fonctionnaires.

La formule de calcul est la suivante :

$$\text{SAM}^1 \times \text{taux de liquidation}^2 \times \left[\frac{\text{nombre de trimestres validés}^3}{\text{nombre de trimestres requis}^4} \right]$$

¹ salaire annuel moyen

² le taux maximum est de 50 %, il est diminué ou augmenté en fonction de la décote ou de la surcote

³ trimestres cotisés + trimestres validés

⁴ selon la génération. Par exemple, 164 trimestres pour les salariés nés en 1952, 165 pour ceux nés en 1953 et 1954...



Les propositions de la CGT

Mettre l'emploi en priorité

Le financement des retraites est avant tout compromis par l'insuffisance du nombre d'actifs au travail et par la précarisation croissante des emplois. Précarité qui détruit en même temps le niveau des droits des salariés et le potentiel de ressources.

Nous savons (travaux du COR) qu'un taux de chômage ramené des plus de 9 % actuels à 4,5 % en 2020 réduirait de moitié les besoins de financement à cette date.

L'articulation travail/salaire/emploi qui était au cœur du dispositif de Sécurité sociale mis en place après la seconde guerre mondiale a été cassée. La CGT propose de rétablir ce lien entre le revenu et la croissance, à travers un emploi stable, qualifié et correctement rémunéré, pour toute la population active, grâce à la mise en place d'un nouveau système de droits sociaux, composante d'une **sécurité sociale professionnelle**.

Il n'est plus possible de se satisfaire d'un modèle où l'entreprise n'utilise le

salarié qu'entre 30 et 50 ans au motif qu'avant et après sa productivité est insuffisante !

Par ailleurs, et dans le cadre de ses propositions de réforme du financement, la CGT met l'emploi en priorité : **chaque mesure concernant le financement doit être conçue pour favoriser l'emploi.**

L'allongement de la durée de vie doit rester un progrès

L'allongement de la durée de vie est une réalité. Faut-il, en conséquence, reculer sans cesse l'âge de la retraite, comme l'ont décidé les auteurs de la réforme de 2010 et comme cela est inscrit dans la loi Fillon de 2003 ? **Autrement dit, faut-il les laisser gérer ce progrès humain comme s'il s'agissait d'une calamité ?**

Si la durée moyenne de la retraite se trouve effectivement accrue relativement à la période d'activité, peut-on pour autant considérer que la capacité au travail se trouve prolongée telle quelle au fur et à mesure que la

durée de vie augmente ? Ne voit-on pas au contraire que les salariés sont contraints de quitter l'activité –généralement à l'initiative de l'employeur– bien avant la date d'ouverture de leurs droits ?

Dans les faits, les mesures de report d'âge, comme celles allongeant la durée d'assurance, aboutissent avant tout à diminuer le niveau des retraites.

Face à l'allongement de la durée de vie, il est nécessaire **d'augmenter la durée d'activité moyenne des salariés**. Cela peut être obtenu non pas en allongeant la durée de cotisation, mais en cherchant à **diminuer les périodes de non activité avant 60 ans**.

Il s'agit de favoriser l'intégration des jeunes, de limiter les mises à l'écart anticipées des salariés âgés, de prendre en compte les périodes de formation, d'offrir aux salariés à temps partiel la possibilité de passer au temps plein.

Au-delà, il est nécessaire de considérer que les retraités ne sont pas une



charge, mais qu'ils contribuent à une politique de développement collectif au travers d'une multiplicité d'activités qui se distinguent du travail. Si cela n'entre pas dans le calcul du Produit Intérieur Brut, cela est néanmoins indispensable.

Prévoir des financements pérennes

Il est indispensable d'élargir les bases de financement des régimes. Il ne s'agit pas d'abord de « boucher un trou », par ailleurs difficile à évaluer, mais de faire correspondre les modalités de contribution au financement des retraites d'une part et les besoins à couvrir d'autre part.

Dans ce but, la CGT propose une réforme en profondeur du financement du système de retraite. Cette réforme permettrait de dégager des ressources nouvelles. Elle comporte quatre volets.

1- Sortir des politiques d'exonération de cotisations « patronales » qui coûtent aujourd'hui plus de 30 milliards par an aux finances publiques. Ces politiques aboutissent à la situation suivante : plus l'entreprise réduit ses effectifs et ses salaires, plus elle réduit ses contributions aux régimes sociaux.

La CGT propose de transformer la contribution patronale sur la base d'une modulation des cotisations favorisant, à l'inverse, une gestion priorisant l'emploi et le niveau des salaires.

10 milliards d'euros au moins pourraient ainsi revenir aux régimes de retraites.

2- Elargir l'assiette des cotisations pour la retraite à tous les éléments de rémunération, primes, intéressement, participation. Selon la Cour des comptes, 120 milliards d'€ de rémunération échappent aujourd'hui, totalement ou partiellement, aux cotisations sociales.

Cela représente 9 à 10 milliards d'€ de ressources immédiates et, à plus long terme des droits supplémentaires pour les salariés.

3- Mettre les revenus financiers des entreprises à contribution, au moins à hauteur des cotisations des salariés. Il s'agit d'instaurer un prélèvement spécifique pour les sociétés qui perçoivent, bon an mal an, 250 milliards de revenus financiers.

Ce sont, chaque année, 20 milliards de ressources supplémentaires qui pourraient être affectées au financement des retraites.



4- Si ces mesures nouvelles s'avéraient insuffisantes à terme, une augmentation ultérieure des cotisations dites « patronales et salariales » pourrait être envisagée.

Remarquons qu'il n'y a pas eu de hausse des cotisations depuis 20 ans alors que le nombre de retraités a augmenté d'un tiers.

Un socle commun de garanties pour tous

La CGT récuse l'alignement par le bas entre régime général, fonctionnaires et régimes spéciaux. Elle formule, au contraire, un ensemble de propositions cohérentes, destinées à être mises en œuvre dans chacun des régimes. Si les mises en œuvre peuvent être différentes à l'intérieur des régimes existant actuellement, les objectifs doivent être parfaitement communs, afin que les droits soient réellement identiques. Ces droits sont partie intégrante d'un socle commun à tous les régimes.

1 Garantir la possibilité de prendre sa retraite à 60 ans.

Le choix du moment du départ à la retraite doit être préservé, ce choix doit redevenir ouvert à partir de 60 ans, chacun(e) restant libre de sa décision de poursuivre son activité.

Tout l'équilibre du système par répartition est construit à partir de cet âge de 60 ans.

Compte tenu de l'entrée plus tardive dans la vie active, des difficultés des jeunes à trouver un premier emploi et des aléas de carrière plus nombreux aujourd'hui qu'hier, la concrétisation de cet objectif exige de nouvelles modalités d'acquisition des droits à la retraite qui doivent prendre en compte les an-

nées d'études et les périodes de précarité subies.

2 Assurer un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu net d'activité pour une carrière complète.

Cet objectif doit concerner tous les régimes, du public comme du privé.

Pour le secteur privé, il intègre donc le régime de base et les régimes complémentaires. Pour y parvenir, la CGT propose de revoir le mode de calcul pour le régime général et de revenir :

- d'une part à la moyenne des dix meilleures années pour le calcul du salaire de référence (au lieu des vingt cinq meilleures années aujourd'hui) et,
- d'autre part, à l'indexation du salaire annuel moyen sur les salaires et non plus sur les prix (le maintien de l'indexation sur les prix a déjà réduit le taux de remplacement de 50 % du régime général à 43 % en réalité aujourd'hui !)

Nos propositions de financement intègrent ces objectifs.

3 Elever les minima de pension au niveau du Smic

La CGT propose que la pension de retraite, quelque soit le régime, ne soit pas inférieure au Smic net pour une carrière complète. La notion de « minimum » appliquée au salaire d'activité doit être maintenue pour le salarié en retraite.

4 Indexer les pensions sur les salaires et non plus sur les prix.

L'indexation sur les prix a produit, sur les vingt dernières années, un décrochage de près de 20 % du niveau des pensions par rapport aux salaires.

La CGT propose de revenir à l'indexation des pensions sur l'évolution des salaires.



C'est indispensable pour conserver le niveau du taux de remplacement fixé au moment du départ.

C'est indispensable si l'on veut que les retraités, en même temps que l'ensemble de la population, puissent profiter d'un minimum de retour des fruits de la croissance.

5 Des départs anticipés pour pénibilité.

Les salariés ayant effectué des travaux pénibles voient leur espérance de vie sérieusement diminuée, l'écart entre ouvriers et cadres est aujourd'hui de sept ans en moyenne.

Pour réparer cette injustice, les salariés assujettis à des travaux pénibles doivent bénéficier d'un départ à la retraite anticipé –c'est-à-dire avant soixante ans– en fonction de la durée d'exposition à la pénibilité.

La défense et l'amélioration du régime des pensions des fonctionnaires

■ La retraite des fonctionnaires appuyée sur le socle commun :

- 75 % de taux de remplacement net à partir d'une assiette prenant en compte l'ensemble des éléments de rémunération (traitement indiciaire + indemnités complémentaires de traitement) déteus depuis six mois.

- ouverture du droit à 60 ans pour une carrière complète (la carrière complète doit correspondre à 37,5 annuités).

- ouverture d'une négociation sur les travaux pénibles, dangereux et astreignants (y compris les horaires décalés) en vue d'adapter la nomenclature aux conditions d'aujourd'hui et d'intégrer les fonctions concernées dans un système de départ anticipé avec bonifications.

- réforme du minimum garanti de pension en prenant en compte l'indice minimal de la fonction publique, en favorisant pour son calcul les carrières inférieures à 25 ans, et en réintroduisant toutes les bonifications (enfants, services hors d'Europe, etc.).

■ Amélioration du régime des fonctionnaires

- rétablissement d'une bonification de pension aux mères de famille, permettant de compenser les retards de carrières consécutifs à la maternité et à l'éducation des enfants, jusqu'à disparition de l'écart existant avec les fonctionnaires masculins. Ouverture de ce droit aux pères ayant élevé seuls leurs enfants. Dans l'immédiat, rétablissement d'une bonification de pension d'un an par enfant.

- augmentation progressive jusqu'à 75 % du taux de la pension de réversion, sans condition de ressources.

- une amélioration des fins de carrière et le rétablissement d'une CPA révisée afin de la rendre plus attractive.

- l'instauration d'un mécanisme durable de départ anticipé au profit des fonctionnaires totalisant une durée d'assurance supérieure au maximum exigé, ne devant en aucun cas excéder 160.

- réforme de « l'indemnité temporaire de retraite » (ITR) permettant son attribution dans l'ensemble des DOM.

Coordonner les régimes pour garantir les droits et assurer la solidarité

Les dispositions de la réforme qui vient d'être imposée, ajoutées à celles de la loi Fillon de 2003, font de notre système de retraite un système complexe. Les mêmes qui ont tout fait pour aggraver cette complexité veulent en tirer prétexte pour le condamner et réclamer « la mise en place d'un régime universel par points ou en comptes notionnels » (article 16 de la loi du 10 novembre 2010).

Au passage, ils espèrent nous faire croire qu'une grande réforme organisationnelle ou « systémique » pourrait aboutir, par elle-même, à un rétablissement des comptes et éviterait le recours à des ressources supplémentaires. Cela est évidemment un leurre.

Le COR a déjà rendu un rapport sur le sujet (janvier 2010). Il a montré qu'une telle réforme conduirait à une baisse importante du niveau des retraites. Il a montré aussi que les risques associés aux retraites, au lieu d'être traités par la solidarité au sein d'une génération

et entre générations, seraient renvoyés vers le salarié pris individuellement qui aurait pour seul choix de retarder son départ à la retraite ou d'accepter une baisse du niveau de sa pension.

Le COR a également démontré que, côté simplification et lisibilité, les régimes par points ou par comptes notionnels sont loin de tenir leurs promesses. En outre, ils ne résolvent évidemment en rien les besoins de financement du système.

Ce que veulent les salariés, c'est avant tout savoir où ils en sont dans l'acquisition de leurs droits et être certains de percevoir la pension qui correspond à ces droits, c'est-à-dire être assurés du niveau de pension qu'ils auront relativement à leur niveau de salaire. Autrement dit ils veulent le retour à un véritable système à prestations définies.

Pour parvenir à la réalisation, **dans chacun des régimes**, des droits que revendique la CGT et qui doivent être communs à tous, nous proposons l'édification d'une **maison commune des régimes de retraite**.

Elle aurait pour rôle de solidariser l'ensemble des régimes de salariés au lieu de les opposer, afin de promouvoir, dans chacun d'eux et dans une parfaite transparence d'ensemble, un socle commun de garanties.

Editeur de la publication : UGFF - CGT

(Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires - Confédération Générale du Travail)

SIRET - 784312043 00036

Adresse postale : 263, rue de Paris - case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX

TEL : 01 48 18 82 31

FAX : 01 77 65 63 27

MEL : ugff@cgt.fr

SITE : www.ugff.cgt.fr

Directeur de la publication : Benard BRANCHE

Dépôt légal : à parution

ISSN : 0762-9044

Prix de vente : 1,50 €

Périodicité : mensuel

Numéro de CPPAP : 0912-S-06197

Impression : «RIVET PRESSE EDITION» SARL

SIRET : 405 377 979 00019

Adresse postale : BP 15577 - 24 rue Claude-Henri Gorceix - 87022 Limoges Cedex 9

TEL : 05 55 04 49 50

FAX : 05 55 04 49 60

MEL : accueil@rivet-pe.com

SITE : http://www.rivet-pe.fr

VOTEZ



OCTOBRE 2011
ELECTIONS FONCTION PUBLIQUE