



## Le dossier

# RETRAITES

## Être acteurs de notre avenir

**S**ans négociation aucune, le gouvernement vient d'arrêter -notamment au travers d'un projet de loi- une série d'orientations concernant le régime de retraite. Nous publions l'essentiel de celles-ci ainsi que leurs conséquences concrètes pour les personnels actifs ou retraités. Comme chacun pourra le voir, le dispositif gouvernemental conduit à une baisse très importante du montant des pensions ; allongement de la durée de cotisation, baisse de l'annuité, décote supplémentaire pour trimestres manquants, changement du traitement de référence, tout conduit à ce résultat. Et cela est tellement vrai que le projet de loi prévoit le dépassement des âges limites d'activité prévus.

Le projet de loi prévoit, également, au-delà de reculs sur une série de droits (bonification, CPA, service actif...), **de casser la continuité existant entre activité et retraite**, s'attaquant ainsi à la conception même de la retraite dans la Fonction Publique (rémunération continuée).

Les orientations fixées pour la Fonction Publique s'intègrent dans un vaste plan qui vise à faire reculer les droits à retraite, dans le secteur privé comme dans le secteur public. **L'enjeu solidaire est évident, incontournable.**

**Aucune négociation n'a été ouverte**, à aucun moment, et le gouvernement entend passer en force.

Face à cela, il n'y a d'autres solutions que l'intervention massive des personnels, de tous les salariés, pour imposer la consolidation et l'amélioration des droits à la retraite, dans le cadre d'une réforme qui s'attaque à la question de leur financement. La CGT est porteuse de propositions en ce sens.

Le présent dossier a pour objectif de donner, à tous les militants de l'UGFF-CGT, l'essentiel des éléments d'information et d'analyse leur permettant d'aller au débat avec tous les personnels, pour informer, démontrer qu'il y a d'autres issues que des reculs sociaux considérables, appeler au rassemblement de tous, sans exclusive, dans l'action.

Pour que nous soyons, tous et chacun, acteurs de notre avenir.

# Les orientations gouvernementales

	AUJOURD'HUI	CE QUI EST ANNONCE	QUELQUES COMMENTAIRES
DUREE DE COTISATION	37,5 annuités pour bénéficiaire d'une pension complète (75 %)	Augmentation progressive : 160 trimestres pour une pension complète (75 %) en 2008, 164 trimestres en 2013...	Augmentation de 6 mois par an jusqu'en 2008 pour une pension complète + 1 trimestre par an jusqu'en 2013.
TAUX ANNUEL POUR LA LIQUIDATION	2 %	Diminution progressive : en 2008 : 1,875 %, en 2012: 1,829 %.	Baisse corrélative à l'augmentation de la durée pour le plein des droits.
TAUX DE LIQUIDATION	Proratisé selon le nombre d'années liquidées : 2 % x le nombre d'années. Plein des droits à 75 % (80 % maximum avec bonifications).	Proratisé selon le nombre d'années liquidées (en 2008 : 1,875 % x le nombre d'années) ; en 2012 : 1,829 % x le nombre d'années.	Le plein des droits à 75 % est maintenu, mais avec 40 annuités puis 41 en 2012. La proratisation (cas d'un nombre d'années inférieur) a en conséquence un effet encore plus négatif sur le niveau des pensions.
PRIMES ET EVENTUELLEMENT HEURES SUPPLEMENTAIRES « RACHETEES »	Pas de prise en compte à de très rares exceptions près (pour les primes)	Création pour toute la Fonction Publique d'une caisse complémentaire obligatoire. Le régime additionnel qui en résulte fonctionne sur le principe de la répartition par points. Il est financé à 50/50 par les salariés et les employeurs. La proposition de la CGT de traduire les primes en points indiciaires pour constituer un indice de liquidation des droits à la retraite a été rejetée par le gouvernement.	Deux hypothèses sont à l'étude : - assiette sur la totalité des primes (taux de cotisation : 2,5 % salarié/2,5 % employeur) sur cette base, - ou assiette forfaitaire de 20 % du traitement (taux de cotisation ; 5 % salarié/5 % employeur) sur cette base. Le rendement « pourrait être » -après 40 ans- de 6 % du traitement (cette perspective, comme d'ailleurs un équilibre financier maintenu jusqu'en 2042 est fixée à partir d'un volume d'effectifs constant dans la Fonction Publique... ce qui est très loin d'être l'avenir annoncé par ailleurs).

DECOTE	Pas de décote dans le régime Fonction Publique.	Mise en place d'un système de décote, progressivement, sur 10 ans. En 2008, elle serait de 3 % par année manquante puis de 6 % en 2012. Sa mise en œuvre fait l'objet d'un tableau inclus dans la loi pour une application spécifique jusqu'en 2019. Elle est plafonnée à 20 trimestres.	Elle aggrave la baisse du niveau des pensions.
SURCOTE	Pas de surcote dans aucun régime.	Mise en place d'une surcote dans la Fonction Publique, de 3 % par an pour les agents qui ont 40 annuités à 60 ans. Plafonnement à 5 ans.	Ne concernera que peu d'agents.
TRAITEMENT DE REFERENCE POUR LE CALCUL DE LA PENSION	Dernier traitement indiciaire (hors primes) perçu pendant au moins 6 mois.	Le traitement indiciaire de référence serait la moyenne des indices détenus pendant les 3 dernières années.	Cela vise à exclure de la base de calcul de la pension les promotions de fin de carrière et, par voie de conséquence, à faire chuter le niveau de pension de ceux qui en bénéficient.

<p><b>TAUX DE REMPLACEMENT</b></p>	<p>Les primes étant exclues de la base de calcul de la retraite, le taux de remplacement (rapport de la pension sur la totalité de la dernière rémunération) est nettement inférieur au taux de liquidation (voir plus haut). Compte tenu d'un taux de prime moyen de 17 % et d'une durée moyenne d'annuités de 34, le taux de remplacement est, en 2003 et en moyenne, de 58 % dans la Fonction Publique de l'État (contre 68 % pour le taux de liquidation).</p>	<p>Le taux de remplacement (comme le taux de liquidation) baisse en raison de la baisse de la valeur de l'annuité et de la mise en place d'une décote. La prise en compte de l'« effet prime », par un régime complémentaire, est très loin de compenser (Cf. tableau figurant dans ce dossier).</p>	<p>L'objectif visé, celui de la baisse du niveau des pensions, serait atteint. Allongement de la durée des cotisations, décote, baisse corrélative de la valeur de l'annuité, modification du traitement de référence, en sont les leviers essentiels.</p>
<p><b>MINIMA DE PENSION</b></p>	<p>Minimum de pension : Actuellement fixé à l'indice nouveau majoré 216, il constitue le seuil pour tout agent totalisant au moins 25 années de service. Entre 15 et 25 ans, chaque annuité est prise en compte pour 4 %.</p>	<p>Le minimum est fixé par référence à l'indice 227. Il est de 57 % pour 15 ans d'activité, son taux augmente de 1,9 % par année supplémentaire jusqu'à 35 ans, puis de 0,9 % jusqu'à 40 ans.</p>	<p>Baisse considérable des niveaux de pensions pour des retraites incomplètes. La CGT demande l'alignement du minimum de pension sur le minimum de rémunération, soit un rattrapage de 46 points (rappel : en 1983, la différence entre minimum de pension et minimum de rémunération était de 3 points contre 46 aujourd'hui). Nous revendiquons également l'alignement du minimum invalidité sur le minimum de rémunération.</p>
<p><b>INTERRUPTIONS DE CARRIERE</b></p>	<p>Aucune prise en compte actuellement dans les annuités pour le calcul</p>	<p>Prise en compte des réductions et interruptions de carrières, à hauteur de 3 ans maximum par enfant. Modalités</p>	<p>La CGT revendique la validation d'années pleines pour les temps partiels, les congés parentaux, les disponibilités liées à l'éducation des enfants.</p>

	de la pension.	inconnues, renvoyées vers un décret.	
ANNEES DE FORMATION	Seules sont prises en compte les années de stagiaires.	Rachat possible, dans la limite de 3 années, pour études supérieures.	Les conditions doivent être neutres pour les régimes. Le coût sera donc exorbitant (entre 30 et 40 % de l'équivalent du traitement pendant la période concernée).
BONIFICATIONS POUR ENFANTS	Accordées aux femmes.	Droit pour tous si enfant né avant le 01/01/2004 et si interruption d'activité d'au moins 2 mois. Supprimé au-delà...	Recul considérable. Pénalise particulièrement les femmes.
DEPART AVEC JOUISSANCE IMMEDIATE	Femmes ayant 15 ans de service et 3 enfants.	Pas de remise en cause de cette disposition pour l'instant.	Au-delà de la proratisation (calcul avec le nouveau taux de l'annuité), la décote frappera de plein fouet les agents concernés.
SERVICE ACTIF	Départ à 55 ans (voire 50 ans) pour 15 ans dans des corps classés en service actif.	- Pour les 15 ans, temps partiels pris en compte au prorata. - Classement non plus des grades et corps, mais des emplois. - Application de la décote.	La CGT revendique l'élargissement et l'amélioration des dispositions des bonifications pour des retraites à taux plein.
AGE MAXIMUM DE RADIATION DES CADRES (Âge limite)	Actuellement 65 ans pour les services sédentaires, 60 ans pour les services actifs –sauf dérogations (notamment liées aux enfants)-	Est « aménagé » afin de permettre aux agents de compléter leurs droits.	Conséquences de la politique d'abaissement du niveau des pensions résultant des orientations gouvernementales.
DEPARTS ANTICIPES	Le CFA a été supprimé par le gouvernement en 2002.	Rejet de tout départ anticipé.	La CGT revendique le rétablissement du CFA.
C.P.A.	Ouvert aux agents âgés de 55 ans au moins ayant 25 ans de service. Âge limite 60 ans (ou date de jouissance	Maintenu dans son principe, mais ! Période de 58 ans – 63 ans. Possibilités de modulation des périodes de travail. Abaissement de la rémunération globale	Logique de baisse importante du niveau de remplacement.

	immédiate de la pension). Indemnité exceptionnelle de 30 %.	(ex : pour un quota de travail à 50 % : 55 % de la rémunération totale).	
TAUX DE COTISATION	Fonctionnaires : 7,85 %	Augmentation de 0,5 % dès 2004. L'objectif est d'atteindre, dès 2008, le niveau du taux du régime général (10,35 % actuellement).	Cette augmentation, à laquelle pourrait s'ajouter la cotisation à la caisse complémentaire que veut mettre en place le gouvernement, conduit à de nouvelles ponctions sur le pouvoir d'achat... que le gouvernement n'entend pas compenser (Cf. la politique salariale).
RETRAITES ET AYANTS-DROITS	<b>Indexation</b> des pensions sur la valeur du point. <b>Péréquation</b> : transposition sur les pensions des réformes statutaires intervenant pour les actifs.	Suppression de l'indexation sur la valeur du point. Suppression de la péréquation (plus aucune répercussion des réformes catégorielles). Indexation sur les prix.	Cette disposition va entraîner très rapidement un net décrochage des pensions par rapport aux traitements. Les mesures catégorielles étant partie intégrante de la politique salariale, c'est une aggravation de la baisse du pouvoir d'achat pour les retraités qui est à la clé !

# Les conséquences des mesures gouvernementales sur le taux de pension des fonctionnaires de l'État :



Les deux tableaux ci-après présentent, en résumé, les conséquences sur le niveau des pensions, des mesures figurant dans le projet de loi gouvernemental (tel qu'il nous est connu le 9 mai 2003).

## Quelques explications :

Le taux de liquidation se calculerait, à partir de 2004, suivant trois phases successives :

1°- calcul du taux de liquidation théorique : nombre de trimestres accumulés X par le taux annuel. Ce taux se calculera sur la base de 160 trimestres (40 ans) nécessaires en 2008 (progressif de 2004 à 2008) pour une pension à 75 %.

2°- Pour les agents n'ayant pas cumulé la totalité des annuités nécessaires pour une retraite pleine : application d'une décote (appelée « coefficient d'anticipation » sur ce taux théorique ; pour les agents ayant dépassé **à la fois** le nombre de trimestres nécessaires pour une pension à 75 % et 60 ans, application d'une surcote (« coefficient de prolongation »).

3°- ajout, au titre des primes, d'une « pension additionnelle » en points de pourcentage.

Pour évaluer « l'effet primes », nous avons retenu la seconde hypothèse gouvernementale : la prise en compte d'un niveau forfaitaire théorique de primes équivalent à 20 % du traitement indiciaire. Pour la comparaison, nous avons retenu ce niveau aussi bien pour 2003 que pour 2008 et 2013.

## Quelques remarques :

La comparaison est effectuée entre 2003 (aujourd'hui), 2008 et 2013.

Attention, les mesures envisagées par le gouvernement prendraient effet dès 2004. (38 annuités nécessaires pour une pension complète en 2004, 38,5 en 2005 etc. Application de la décote dès 2004 également...)

Attention (bis) : ces calculs ne prennent pas en compte les effets de la modification de l'indice de référence pour le calcul de la pension (pour les agents qui ont eu une promotion entre 3 ans et 2 ans 6 mois avant le départ en retraite). La baisse est en effet accentuée par la prise en compte de la moyenne des indices détenus au cours des trois dernières années en remplacement de l'indice détenu pendant les 6 derniers mois.

## Hypothèse N° 1 : départ à 60 ans avec 34 annuités soit 136 trimestres – âge limite du grade 65 ans

(34 est le nombre moyen des annuités actuellement –2002– liquidées dans la Fonction publique de l'État)

	En 2003	En 2008	En 2013
<b>Taux de liquidation</b> (sur le traitement brut)	34 annuités x 2 %  soit : <b>68 %</b>	<u>taux de liquidation théorique (1) :</u> 136 trim. x 75 / 160 = <b>63,75 %</b> <u>calcul de la décote (2) :</u> - sur limite d'âge (3) : 62 – 60 = 2 x 4 = 8 trim - sur 160 trim : 160 – 136 = 24 trim. Plus petit nombre retenu : <b>8 trimestres</b> 8 x <b>0,75 % (4)</b> = <b>6 %</b> décote = 63,75 x (100-6) = 59,92 % <u>taux après décote : <b>59,92 %</b></u>	<u>taux de liquidation théorique (1) :</u> 136 trim. x 75 / 164 = <b>62,19 %</b> <u>calcul de la décote (2) :</u> - sur limite d'âge (3) : 63 a 1 trim – 60 = 13 trim - sur 164 trim : 164 – 136 = 28 trim. Plus petit nombre retenu : <b>13 trimestres</b> 13 x <b>1,50 % (4)</b> = <b>19,50 %</b> décote = 62,19 x (100-19,5) = 50,06 % <u>taux après décote : <b>50,06 %</b></u>
<b>Prise en compte de « l'effet primes »</b>	néant	Rendement en 2008 : 0,8 % (5) Pension « additionnelle » : 59,92 % + 0,8 = 60,72 % <u>Taux après abondement primes : <b>60,72%</b></u>	Rendement en 2013 : 1,6 % (5) Pension « additionnelle » : 50,06 % + 1,6 = 51,66 % <u>Taux après abondement primes : <b>51,66%</b></u>
<b>Taux réel de remplacement</b>	<b>(a) 56,67 %</b>	<b>(a) 50,60 % soit une perte de 10,71 % (b)</b>	<b>(a) 43,05 % soit une perte de 24,03 % (b)</b>

**Taux réel de remplacement** : rapport entre la pension et la dernière rémunération totale : traitement indiciaire + **primes** (forfaitisées à 20 % du traitement).

(a)  $68 \times 100/120 = 56,67 \%$  [taux de liquidation sur brut, rapporté au total brut (100) + primes (20)]

(b) Comparaison sur 2003 =  $56,67 - 50,60 = 6,07 \times 100/56,67 = 10,71 \%$

(1) conditions pour une retraite complète (75 %) = 160 trimestres (40 annuités) en 2008 ; 164 trimestres (41 annuités) en 2013.

(2) 2 options : calcul sur la limite d'âge ou sur le maximum d'annuités (160 trimestres). Le plus petit nombre est retenu.

(3) Pour le calcul de la décote, l'âge limite pour d'application du coefficient résulte de la limite d'âge statutaire, diminuée de manière dégressive d'une année sur l'autre. Le barème fixant cette dégressivité figure dans la loi. Exemple : -12 trimestres en 2008 (donc 62 ans pour la décote au lieu de 65 ans) et -7 trimestres en 2013 (donc 63 ans et 1 trimestre pour la décote au lieu de 65 ans).

(4) Le taux du coefficient est fixé par la loi, pour chaque année de 2004 à 2019 (ex : 0,15 % en 2004 ; 0,75 % en 2008 ; 1,50 % en 2013).

(5) A partir de l'hypothèse gouvernementale d'une assiette indemnitaire forfaitaire représentant 20 % des traitements et en considérant que le rendement de 1,6 % atteint par la caisse complémentaire en dix années sera, selon Delevoye, de 0,8 % au bout de cinq ans en 2008 et 1,6 % en 2013.

**Hypothèse N° 2 : départ à 60 ans avec 37,5 annuités soit 150 trimestres – âge limite du grade 65 ans**

	En 2003	En 2008	En 2013
<b>Taux de liquidation</b> (sur le traitement brut)	37,5 annuités  x 2 %  soit : <b>75 %</b>	<u>taux de liquidation théorique (1) :</u> 150 trim. x 75 / 160 = <b>70,31 %</b> <u>calcul de la décote (2) :</u> - sur limite d'âge (3) : 62 – 60 = 2 x 4 = 8 trim - sur 160 trim : 160 – 150 = 10 trim. Plus petit nombre retenu : <b>8 trimestres</b> 8 x <b>0,75 % (4)</b> = <b>6 %</b> décote = 70,31 x (100-6) = 66,09 % <u>taux après décote : <b>66,09 %</b></u>	<u>taux de liquidation théorique (1) :</u> 150 trim. x 75 / 164 = <b>68,60 %</b> <u>calcul de la décote (2) :</u> - sur limite d'âge (3) : 63 a 1 trim – 60 = 13 trim - sur 164 trim : 164 – 150 = 14 trim. Plus petit nombre retenu : <b>13 trimestres</b> 13 x <b>1,50 % (4)</b> = <b>19,50 %</b> décote = 68,60 x (100-19,50) = 55,22 % <u>taux après décote : <b>55,22 %</b></u>
<b>Prise en compte de « l'effet primes »</b>	néant	Rendement en 2008 : 0,8 % (5) Pension « additionnelle » : 66,09% + 0,8 = 66,89 % <u>Taux après abondement primes : <b>66,89%</b></u>	Rendement en 2013 : 1,6 % (5) Pension « additionnelle » : 55,22 % + 1,6 = 56,82 % <u>Taux après abondement primes : <b>56,82%</b></u>
<b>Taux réel de remplacement</b>	<b>62,50 %</b>	<b>55,74 %</b> soit une perte de <b>10,81 %</b>	<b>47,35 %</b> soit une perte de <b>24,24 %</b>

**Taux réel de remplacement** : rapport entre la pension et la dernière rémunération totale : traitement indiciaire + **primes** (forfaitisées à 20 % du traitement).

(1) conditions pour une retraite complète (75 %) = 160 trimestres (40 annuités) en 2008 ; 164 trimestres (41 annuités) en 2013.

(2) 2 options : calcul sur la limite d'âge ou sur le maximum d'annuités (160 trimestres). Le plus petit nombre est retenu.

(3) Pour le calcul de la décote, l'âge limite pour d'application du coefficient résulte de la limite d'âge statutaire, diminuée de manière dégressive d'une année sur l'autre. Le barème fixant cette dégressivité figure dans la loi. Exemple : -12 trimestres en 2008 (donc 62 ans pour la décote au lieu de 65 ans) et -7 trimestres en 2013 (donc 63 ans et 1 trimestre pour la décote au lieu de 65 ans).

(4) Le taux du coefficient est fixé par la loi, pour chaque année, de 2004 à 2019 (ex : 0,15 % en 2004 ; 0,75 % en 2008 ; 1,50 % en 2013).

(5) A partir de l'hypothèse gouvernementale d'une assiette indemnitaire forfaitaire représentant 20 % des traitements et en considérant que le rendement de 1,6 % atteint par la caisse complémentaire en dix années sera, selon Delevoye, de 0,8 % au bout de cinq ans en 2008 et 1,6 % en 2013.



# La décote : une mécanique infernale !



**L**e système actuel des pensions prend en compte le nombre d'années effectivement cotisé, et de ce fait **proratise déjà le montant de la pension** au regard des années de travail effectuées.

Le système de décote rajoute une pénalisation de plus en introduisant une **baisse supplémentaire** en raison du nombre de trimestres manquant pour atteindre le montant total des années exigées pour le plein des droits (ou l'âge limite).

## Comment ça marche ?

La décote (appelée dans le projet de loi « coefficient d'anticipation » - doux euphémisme !) s'applique (sauf pour les handicapés dont l'incapacité est de 80 % ou plus) dans les conditions suivantes :

- Soit en fonction du nombre de trimestres manquant pour atteindre le maximum de pension.
- Soit en fonction du nombre de trimestres manquant pour atteindre la limite d'âge de son grade (la décote ne s'applique plus une fois atteinte la limite d'âge).  
Le chiffre le plus bas étant retenu.

Ce coefficient d'anticipation est mis en place progressivement (0,15 % **par trimestre** en 2004 ; 1,5 % **par trimestre** en 2013 ; il sera de 3 % par an en 2008 par exemple et de 6 % en 2013).

Pour calculer le nombre de trimestres manquants, on cumule les années relevant des différents régimes, le cas échéant, et le temps partiel est compté pour une année complète.

Pour le calcul des trimestres manquants, un tableau « glissant » est mis en place pour donner de la progressivité à la réforme (ce qui ne change rien à terme). Dans l'immédiat, l'âge limite est « réduit » progressivement de 4 ans en 2004, de 3 ans en 2008, d'un an en 2016 par exemple.

Le montant de la décote est plafonné à la limite de 20 trimestres (5 ans).

## Comment ça se traduit ,

Ce coefficient s'applique à la pension liquidée (annuités x valeur de l'annuité) et **minore** celle-ci d'autant.

Les conséquences sont importantes **pour tous les personnels qui n'auraient pas atteint** la totalité des annuités exigées (rappelons que la durée moyenne d'annuités validées dans la Fonction Publique de l'État est de 34 ans). Elle frapperait aussi de plein fouet les femmes ayant 3 enfants et voulant bénéficier du départ en retraite avec jouissance immédiate et toucherait également fortement les agents classés en service actif.

**Et la « surcote » ?** (appelée coefficient de prolongation)

Elle s'applique aux fonctionnaires qui, à l'âge de 60 ans, ont atteint le pourcentage maximum de la pension. Le coefficient majore dans ce cas la pension de 0,75 % par trimestre (maximum 20 trimestres).



## **Le minimum de pensions et les retraites incomplètes**



**U**n nouvel article modifie profondément le contenu et la portée du minimum de pension qui sert de référent au calcul pour pension des agents qui totalisent entre 15 et 25 ans de services. Actuellement, la valeur de l'annuité est de 4 % pour la liquidation des droits sur la base d'un minimum de pension à l'indice INM 216 et un traitement de 945 € mensuels.

Ce montant serait placé à l'INM 227 (993 €). A 15 ans de service, le taux appliqué serait de 57 %, augmenté de 1,9 % par année supplémentaire de service jusqu'à 35 ans, puis de 0,9 % par année de service de 35 à 40 ans.

La mise en place est progressive : en 2004, les 15 ans de services donnent droit à 59,7 % du nouveau minimum de pension, augmenté de 3,6 points par an jusqu'à 26 ans ... En 2008, les 15 ans de services n'ouvrent plus droit qu'à 58,5 % du minimum pension puis 2,6 points par an jusqu'à 30 ans ; etc/

L'indexation des pensions serait faite par décret en fonction de l'évolution des prix à la consommation (hors tabac). Si un différentiel apparaît entre prévision et réalité de hausse, il serait procédé à un ajustement en revalorisation l'année suivante.

Le nouveau système avancé rapporté à celui actuel conduit à une baisse rapide et importante des niveaux de pensions au terme de la réforme, de 20 % et plus pour les agents qui ont acquis entre 22 ans et 40 ans de services.

Exemple : Aujourd'hui, pour 25 ans de services, le taux minimum qui s'applique pour la pension est de 100 % de celui-ci (soit actuellement 945 €).

Avec l'application du projet de loi –et au terme de la réforme- cela ne serait plus que de 76 % du nouveau minimum pension (993 €). La baisse est donc de – 20 %.

Sachant qu'il s'agit-là souvent de catégories modestes, et notamment de femmes qui subissent des pénalités de carrières, c'est une injustice sociale inadmissible par une atteinte à des revenus déjà particulièrement bas pour vivre.



# La prise en compte des années d'études



**L**e projet de loi procède à une présentation véritablement en « trompe l'œil » sur cette question.

Dans le même temps où le texte précise que les années d'études supérieures pourraient être rachetées (sous réserve de l'obtention du diplôme nécessaire pour se présenter au concours correspondant, et qu'il s'agisse du premier emploi de recrutement dans la Fonction Publique), il ajoute que cela devrait intervenir dans le cadre d'un « rachat de durée d'assurance », dans «**des conditions actuariellement neutres pour le régime** ». Le tout devant être précisé par un décret en conseil d'État.

**MAIS**, cela signifie d'ores et déjà qu'il conviendrait de racheter à un coût avoisinant 30 à 40 % du montant du traitement correspondant (selon le versant de la fonction publique auquel on accède). Il s'agit-là d'une disposition inaccessible pour nombre d'agents et particulièrement injuste socialement.



## Le service actif



**L**e projet de loi traite à plusieurs reprises du service actif.

**Tout d'abord**, il impose que la durée de 15 ans exigée corresponde à **15 ans de services effectifs** à plein temps (le temps partiel est proratisé pour ce calcul).

**Ensuite**, il sera procédé à une modification du classement en service actif. Ce ne sont plus les corps, grades, ou cadre d'emplois qui seront classés dans cette catégorie, mais l'emploi lui-même (le décret fixant la liste est à paraître).

**Enfin la décote**, même appliquée progressivement s'appliquera aux personnes concernées qui, de manière générale, sont les plus éloignées d'un plein d'annuités. A l'inverse, aucun élargissement et aucune amélioration ne sont apportés pour ce qui est des bonifications liées au service actif.





# La C.P.A.

CONDITIONS ACTUELLES		PROJET DE LOI DE REFORME DES RETRAITES
AGE	55 ans	58 ans
ANNEES DE SERVICES EXIGEES	25 ans	33 ans de cotisations tous régimes confondus dont 25 ans de services publics en qualité de fonctionnaire ou d'agent public, sous conditions de l'intérêt du service, de la situation des effectifs
TEMPS PARTIELS QUOTITES DE TRAVAIL	50 %	Deux options avec des rémunérations différentes : - 1 <sup>ère</sup> option : temps de travail 80 % pendant 2 ans, puis 60 % - 2 <sup>ème</sup> option : temps de travail 50 %
REMUNERATIONS	Traitement à 50 % plus une indemnité de 30 %, soit 80 %	} 1 <sup>ère</sup> option : 6/7 <sup>ème</sup> de la rémunération pendant 2 ans, puis 70 %. } 2 <sup>ème</sup> option : 55 % de la rémunération. La rémunération comprend le traitement, l'indemnité de résidence, les primes et indemnités suivant le quota fixé. Le SFT est versé dans sa totalité (temps plein). Les agents peuvent percevoir des indemnités de déplacement. L'indemnité de 30 % est supprimée.
AGE LIMITE D'ACTIVITE	60 ans (obligatoire)	Les agents en CPA doivent demeurer en activité jusqu'à l'âge d'ouverture des droits (60 ans) s'ils ont les 160 trimestres requis ou à une date postérieure s'ils ne justifient pas de 160 trimestres. Les fonctionnaires ou agents non-titulaires en CPA avant l'entrée en vigueur de la loi (01/01/2004) conservent le bénéfice des dispositions antérieures. Sous un délai d'un an (01/01/2005), ils peuvent bénéficier du maintien en activité au-delà de 60 ans (sous réserve de l'intérêt du service) dans les conditions de dates de naissance suivantes : 1944 – 1945 = jusqu'à 61 ans, 1946 – 1947 = jusqu'à 62 ans, 1948 = jusqu'à 63 ans.
DUREE DES SERVICES PRIS EN COMPTE POUR LA PENSION	PRISE EN COMPTE A TEMPS COMPLET	SANS CHANGEMENT
CALCUL DES DROITS A PENSION	Liquidation au prorata des cotisations versées (50 % du traitement)	SANS CHANGEMENT Toutefois, les agents peuvent demander à cotiser comme à temps plein sur le traitement, cette option est irrévocable.



# Des avantages familiaux...



**D**es avantages dits familiaux se retrouvent dans tous les régimes, notamment dans le régime spécifique, relevant du Code des pensions civiles et militaires, dont dépendent les fonctionnaires de l'Etat.

Le Ministre identifie actuellement trois aspects relativement à ces avantages familiaux :

- la parentalité,
- la pension de réversion,
- le handicap

Il s'agit actuellement, pour les femmes, de la **bonification** pour enfant d'un an par enfant (art. L12 b du CPCM) et de la **majoration** de pension à partir de trois enfants à hauteur de 10 % du montant de la pension pour les trois premiers enfants puis 5 % pour chaque enfant à compter du quatrième, si les enfants ont été élevés pendant neuf ans avant leur 16<sup>ème</sup> anniversaire (art. L18 d CPCM).

S'agissant de la pension de réversion, les femmes ont droit, au décès de leur mari fonctionnaire, à une pension de réversion à jouissance immédiate égale à 50 % de la pension qu'aurait obtenue le mari le jour de son décès, sans limitation de montant. En revanche, pour les hommes, la jouissance en est différée jusqu'à 60 ans, et le montant en est limité à 37,50 % du traitement afférent à l'indice brut 550 (art. L 50 du CPCM).

En outre, les femmes et elles seules peuvent bénéficier d'une jouissance immédiate de leur pension, dès lors qu'elles ont accumulé 15 années de services effectifs, si elles sont mères de trois enfants vivants, ou si elles-mêmes ou leur conjoint, sont atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable les plaçant dans l'impossibilité d'exercer une profession quelconque (art. L 24 du CPCM).

Une récente jurisprudence, en particulier avec Griesmar (Conseil d'Etat, 29 juillet 2002) et l'arrêt Choukroun (Conseil d'Etat, 5 juin 2002) s'appuyant sur le principe de l'égalité hommes / femmes, remet en cause ces « discriminations positives ».

Dès lors, la bonification pour enfant, la jouissance immédiate de la pension au bout de 15 ans de services effectifs (dans les cas prévus pour les femmes), ainsi que la jouissance immédiate de la pension de réversion sans limitation de montant, doivent s'appliquer indifféremment aux hommes et aux femmes (en revanche, les majorations demeurent actuellement un avantage spécifique pour les femmes).

Cependant, ces règles issues de la jurisprudence ne sont aujourd'hui quasiment pas appliquées. Le gouvernement, face au déferlement des requêtes, n'ayant pas l'intention d'étendre aux hommes les dispositions en l'état prévalant pour les femmes, tant en raison du coût d'une telle extension que pour éviter un effet de contagion pour les salariés relevant du régime général. Il reporte le dossier aux discussions sur la réforme des retraites et ne se pressera évidemment pas pour modifier dans un sens positif le code des pensions.

Les hypothèses qui semblent aujourd'hui se dessiner, s'agissant en particulier des bonifications et majorations, s'orientent vers un transfert d'avantages familiaux vers la branche famille de la sécurité sociale (aide financière pour les femmes au moment de la maternité), dans la logique du

désengagement de l'Etat-employeur de ses obligations, et rendant ces aides aléatoires et momentanées, sous conditions de ressources.

**En aucun cas nous ne pouvons accepter de voir remis en cause des dispositions avec pour conséquences une diminution du niveau des pensions versées aux femmes. Ces majorations visent en effet, sur le principe de l'égalité des rémunérations, à compenser les désavantages professionnels qui résultent, pour une femme, « de son éloignement du travail inhérent à la maternité » (CJCE – 29 novembre 2001).**

**Plus généralement, s'agissant des avantages familiaux,**

- sur la notion de parentalité :

- ◆ **égalité des droits entre les hommes et les femmes, en matière de bonifications, en s'appuyant notamment sur la jurisprudence récente du Conseil d'Etat (et donc, modification de l'art. L 12 du CPCM).**
- ◆ **égalité des droits entre hommes et femmes en matière de jouissance immédiate des droits à pension dans les cas prévus à l'article L 24 du CPCM.**
- ◆ **application des majorations prévues par l'art. L 18 du CPCM indifféremment aux hommes et aux femmes, comme un des éléments de l'égalité homme / femmes.**

- **sur les pensions de réversion : jouissance immédiate et sans limitation de montant pour les hommes, à l'instar du dispositif bénéficiant aux femmes (et donc modification de l'art. L 50 du CPCM).**

## **... A L'EGALITE HOMMES / FEMMES :**

*Le niveau actuel des pensions (droits directs) servies aux femmes fonctionnaires civiles de l'Etat est en 2001 inférieur de 21 % à celles servies aux hommes (16 % pour des carrières complètes, que réalisent 50,6 % d'entre elles), en dépit des majorations prévues par l'art. L 18 du CPCM.*

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

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

**Dans le cadre d'une égalité des droits entre hommes et femmes :**

**Égalité sur les bonifications prévues à l'art. L 12 b (et au-delà d'autres dispositions à prendre sur la carrière, la gestion...) :**

- **maintien des majorations prévues par l'art. L 18,**
- validation de périodes non travaillées (Temps partiel, CPE, disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans).

► *Ce qui dit le projet de loi* ◀

*Le texte du projet de loi prévoit la suppression de la bonification pour enfant (pour les enfants nés après le 1/01/2004). Il ouvre, dans le même temps, une possibilité de prise en compte des périodes d'interruption ou de réduction d'activité liées à la petite enfance : temps partiel de droit pour élever un enfant ; congé parental ; congé de présence parentale ; disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.*

**MAIS** *les modalités de prise en compte de ces périodes -dans la limite de 3 ans par enfant- ne sont pas prévues par la loi. Elles sont renvoyées à un décret ultérieur. On peut légitimement craindre une formule de rachat, onéreuse et socialement injuste puisque assise sur la capacité contributive des familles.*



## **Jeunes d'aujourd'hui... retraités de demain**



**L**es dispositions qu'entend prendre le gouvernement sur les retraites, frappent de forttement les tous proches retraités, c'est évident et personne ne le conteste.

Mais la stratégie aujourd'hui consiste à tenter d'opposer les jeunes agents aux plus anciens comme d'ailleurs les salariés du public à ceux du privé etc.

### **Diviser pour passer en force.**

Sauf qu'en fin de compte les orientations prises auraient des conséquences extrêmement lourdes pour les jeunes recrutés d'aujourd'hui.

- Ca n'est plus 40 annuités mais 41 puis 42, 43 ou plus qui leurs seraient imposés, et ce pour des agents qui rentrent de plus en plus tard dans la vie professionnelle (chômage, précarité, ...). L'annuité ne serait plus à 1,875 (valeur 2008) mais beaucoup moins.
- Ca n'est pas 3 % de décote par annuité manquante qu'ils subiraient, mais beaucoup plus ; 6 % en 2013 et au-delà ?...  
Les effets de la « progressivité » de la réforme étant arrivés à terme, les jeunes d'aujourd'hui subiraient de plein fouet tous les effets de la réforme.
- Et les incitations à ce que les plus anciens restent plus longtemps en activité, c'est autant d'obstacles aux recrutements, aux promotions, au niveau de la retraite future...

## **Jeunes et plus anciens, face à la retraite comme face à tous les enjeux d'aujourd'hui : Solidarité.**



# Les actuels retraités pleinement concernés



**C**ontrairement aux affirmations gouvernementales selon lesquelles les retraités ne seraient pas touchés par la réforme, les orientations qui ont été communiquées les concernent directement. Ainsi, **la suppression** des dispositions de l'article L 16 du Code des pensions qui stipule qu'en cas de réforme statutaire, l'indice de traitement (pour le calcul de la pension NDLR) ... sera fixé conformément à un tableau d'assimilation... », aurait un effet considérable sur le niveau des pensions et le pouvoir d'achat de celles-ci.

Les réformes catégorielles sont, de fait, partie intégrante de la politique salariale. Elles visent (ou devraient viser) à remédier aux déclassements, à l'absence de reconnaissance de qualifications. Les retraités qui ont subi de telles situations durant leur activité ne se verraient plus reconnaître les réformes visant à y remédier.

D'aucuns, y compris une organisation syndicale, ont revendiqué une telle mesure, en raison du « *frein* » que cela constituait pour les réformes catégorielles. Cela est inacceptable au regard des solidarités actifs/ retraités, au regard de l'unicité statutaire qui fait de la pension un traitement continué, comme au regard des effets sur les actifs eux-mêmes : qui peut encore rêver d'une amélioration de la situation de ceux-ci sur le dos des retraités ? Naïveté ou, pire, petits calculs.... dont chacun assumera les conséquences !

La décision de ne plus indexer l'évolution des pensions sur celle de la valeur du point (mais sur les prix) constitue une rupture de la continuité activité/retraite. Elle a et aura des effets considérables sur les retraites comme sur la conception même des droits et garanties attachés à l'emploi public statutaire.

## **Actifs-Retraités : solidarité !**



## **Les primes et le projet de caisse complémentaire**

<b>FAUSSE « CONTREPARTIE » ET VRAIS DANGERS</b>
---



**D**e longue date, la CGT revendique une politique de résorption des primes par une intégration de celles-ci dans le cadre d'une refonte de la grille.

**Les propositions de la CGT :**

Attachés à l'unicité de la grille, nous avons proposé (cf. encore lors des dernières négociations salariales) un système d'harmonisation pour une première étape d'intégration à hauteur de 8 % (du traitement).

Ces propositions ont toujours été rejetées.

Afin de garder l'unicité du système des pensions, de s'opposer à des dérives extrêmement dangereuses, et face à la situation existante, la CGT a, dans le cadre du débat sur les retraites, revendiqué que les primes soient traduites en abondement de la pension en points d'indice, créant ainsi un indice-pension (et ne remettant donc pas en cause l'objectif d'intégration dans le cadre de la refonte de la grille).

Ces revendications ont été rejetées par le ministre en raison d'un « coût incompatible » avec les orientations fixées sur la réforme des retraites.

## **LE PROJET GOUVERNEMENTAL**

Le projet gouvernemental s'articule autour d'un système dit complémentaire, obligatoire, concernant les trois versants de la Fonction Publique (État ; territorial, hospitalier), fonctionnant par points dans le cadre de la répartition. Son financement serait réparti à égalité (50/50 % entre les agents et les employeurs publics. Sa gestion relèverait du paritarisme et serait confiée à la caisse des dépôts et consignations.

Deux hypothèses sont à l'étude :

- 1) Une assise sur la totalité des primes. La cotisation serait de 2,5 % (employeur)/2,5 % (agent).
- 2) Une autre qui serait assise sur un volume forfaitaire de 20 % du traitement. C'est cette dernière qui semblait avoir la préférence du gouvernement. La cotisation serait de 5 % (employeur)/5 % (agent).

Son rendement pourrait être de 6 % (du traitement) au terme de 40 ans de cotisations (1,6 % après 10 ans, 3 % après 20 ans, 4,5 % après 30 ans –un rendement à prendre avec beaucoup de circonspection, pour ne pas dire plus, les études prospectives qui ont été faites se situant sur la base d'effectifs constants !!! ; sans compter les autres aspects aléatoires-).

### **« FAUSSE CONTREPARTIE »**

Certains ont revendiqué, dans le débat, des contreparties. Le gouvernement ne s'est pas fait prier pour avancer « sa caisse complémentaire ».

En fait, cette complémentaire n'a rien à voir avec les systèmes existant dans le régime général.

Il ne s'agit pas en effet d'un régime adossé sur l'ensemble de la rémunération, mais d'un régime cassant en deux parties la rémunération de base.

Il ne s'agit pas d'une caisse avec un conseil d'administration disposant de réelles prérogatives, mais d'une caisse placée sous tutelle (de l'État) : les exemples de la CNRACL (que l'État vide régulièrement de ses ressources) ou de l'IRCANTEC (à qui l'État doit des sommes considérables) sont suffisamment illustratifs.

Une telle caisse serait, dans l'immédiat, bien évidemment excédentaire (tous les agents cotiseraient, seuls les partants en retraite percevraient une somme additionnelle très faible, notamment en raison du peu d'années de cotisation), mais elle deviendrait, à moyen terme, rapidement déficitaire (et d'autant plus rapidement que la politique de l'emploi se poursuivrait de manière régressive) ; le caractère aléatoire -soit augmentation du « coût » du point, soit baisse de sa valeur de liquidation- en est une caractéristique majeure.

## **UNE DERIVE EXTREMEMENT DANGEREUSE**

La pension des fonctionnaires est de nature particulière et s'inscrit en continuité de la rémunération au travers d' « une allocation pécuniaire et viagère » (article L.1 du code des pensions).

Dans ce cadre, l'État verse une « cotisation implicite » (dont le montant résulte du budget voté par les parlementaires) qui permet d'assurer le versement des pensions. La création d'un régime **complémentaire constituerait une transformation fondamentale du système de pension existant** :

- en ce qu'il **casse l'unicité de celui-ci**,
- en ce qu'il dégage une large part de la responsabilité à laquelle l'État est tenu par la loi (le code des pensions) pour assurer une pension garantissant en fin de carrière à son bénéficiaire « des conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction » (article L.1),
- en ce qu'il renvoie une partie des revenus des futurs retraités vers un système dans lequel augmente considérablement la contribution des salariés. Actuellement, celle des salariés est de 7,85 %. La « cotisation implicite » de l'État est –en terme de comparabilité avec les autres régimes, ainsi que l'a calculé le C.O.R.- de 31,7 % : soit une répartition de 20 % pour le salarié, 80 % pour l'Etat. Selon le système complémentaire, et sur la partie de la rémunération concernée, cette répartition passerait à 50 % - 50 %- !!!

Au total, le salarié cotiserait fort, l'État beaucoup moins, et aucun résultat n'est garanti.

Un gagnant : l'État. Tous les autres perdants : nous.

On pourrait y ajouter encore les conséquences qu'un tel système ne manquerait pas d'entraîner sur les politiques salariales (plutôt des primes que des revalorisations de la valeur du point d'indice) et par-là même sur les politiques de gestion des personnels.

Et derrière, ce sont les fondements de l'emploi public, le statut qui le régit, et la responsabilité de l'Etat-employeur, qui sont en cause.



# L'emploi au centre de l'enjeu des retraites



**L**e développement de l'emploi est indispensable pour permettre à chacun d'avoir un travail effectif lui donnant les moyens de vivre.

Cela concourt aussi à la création de richesses supplémentaires.

**Chaque million** de salariés supplémentaire au travail, **c'est 20 milliards d'euros de ressources pour les retraites** (l'autre moitié des ressources nécessaires peut être couverte par une réforme du financement telle que la propose la CGT).

## Dans la fonction publique aussi...

... La question de l'emploi est déterminante en ce que celui-ci constitue un élément clé de référence pour déterminer les « *ressources potentielles* » (il n'existe pas de caisse pour la fonction publique de l'Etat) affectables au paiement des retraites.

*Ces ressources potentielles pour 100.000 emplois sont de 1,235 milliard d'euros (selon le dernier rapport de la fonction publique de l'Etat, le traitement indiciaire brut moyen est de 23.508 € annuels. Auquel doivent s'appliquer les 7,85 % de cotisations salariales, et un taux global implicite [ <sup>1</sup> du taux « comparable » ] de 44,7 %).*

Les politiques d'emplois pèsent donc de manière considérable sur les ressources pour les retraites. Sont posés :

- les créations d'emplois nécessaires au fonctionnement d'un service public de qualité,
- le remplacement des départs en retraite,
- la titularisation des personnels hors statut et qui, par définition, ne cotisent pas au régime particulier (mais au régime général).

*À ce sujet, ce sont quelque 470.000 agents qui aujourd'hui, dans la fonction publique de l'Etat, ne relèvent pas du régime particulier (340.000 non-titulaires dans les ministères et établissements publics ; 131.000 « emplois aidés », emplois jeunes, CES, CEC, CEV...)*

**La rémunération de l'emploi** est bien entendu aussi déterminante : la seule remise à niveau des salaires par rapport aux prix (période 1 janvier 2000 – 31 décembre 2002), qui se traduirait par une hausse de 2,6 %, générerait en année pleine des ressources pour les retraites à hauteur de **0,710 milliard d'euros dans la Fonction publique de l'Etat**.

## La question solidaire de l'emploi :

L'emploi global c'est la participation à la croissance, c'est des moyens pour les finances publiques, pour le fonctionnement du service public et donc aussi pour les retraites des salariés de la fonction publique.

En cela les propositions faites par la CGT, centrées sur de nouvelles ressources des régimes de retraites, intégrant la question de l'emploi et des salaires, assises donc sur une nouvelle croissance, nous concernent pleinement dans la fonction publique.

Ainsi non seulement il vaut mieux payer des retraites que des chômeurs, mais de plus la lutte pour l'emploi est une des dimensions essentielles pour garantir l'avenir des retraites.

◆◆◆  
**Alors, quelle réforme ?**  
◆◆◆

## Oui, il faut une réforme

Il y a des données objectives qui ne peuvent pas être niées : aujourd'hui, les retraités représentent 20 % de la population ; en 2040, ils en représenteront sans doute plus de 30 %. Le rapport actifs / retraités sera évidemment moins favorable.

L'évolution démographique et l'augmentation de l'espérance de vie expliquent cette augmentation très importante du nombre de retraités.

En raison de cette augmentation objective de la proportion de retraités dans la société, il faudrait logiquement affecter aux régimes de retraites une proportion plus importante des richesses créées. S'agit-il là d'éléments annonciateurs d'une situation dramatique ? Faudrait-il retourner à ce que connaissaient les salariés il y a un siècle ?

Ou faut-il s'attaquer à la question du financement dans le cadre de cette réalité nouvelle, en prenant appui sur les richesses produites, sur leur affectation ?

**Là est le choix à faire : il s'agit bien d'un choix de société.**

Dans ses propositions, le gouvernement a manifestement choisi l'option du recul pour les salariés. Baisse du niveau des retraites, de 20 à 30 % selon les situations. Âge de départ repoussé dans le temps avec un « droit » à la retraite à 60 ans qui devient de plus en plus virtuel. Création des conditions pour une extension de la retraite par capitalisation, avec les risques que cela comporte.

La CGT se bat pour un tout autre choix : celui du progrès social, de l'équité, du juste retour aux salariés –actifs et retraités– d'une part des richesses supplémentaire créées grâce à leur travail.

Il n'y a pas de raison sérieuse pour réformer le système de retraites par répartition dans ses principes –ce que le gouvernement s'apprête à faire– mais il faut en revanche réformer son **financement**, ce que le gouvernement ne veut pas faire en se refusant à revoir la répartition actuelle des richesses.

## La réforme du financement est cruciale... et elle est possible.

Une remarque fondamentale : il n'y a pas que la démographie qui soit en cause. D'autres données pèsent très lourdement sur les difficultés de financement des régimes de retraites : le chômage, la baisse du niveau global des salaires et l'inégale répartition des richesses créées.

## Résorber le chômage.

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

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

Une politique offensive en terme d'emploi est un élément indispensable au rééquilibrage du rapport actifs / retraités.

**Rappelons qu'un million d'emplois supplémentaires, c'est 15 % de ressources en plus (20 milliards d'€uros) pour la protection sociale.**

## Améliorer le niveau des salaires

Ce sont les salaires qui constituent l'assiette sur laquelle s'applique le calcul des cotisations (salariales et patronales). Bien entendu, plus la pression est forte sur les salaires et plus leur part contributives s'affaiblit.

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

## Corriger l'inégale répartition de la valeur ajoutée.

Comment se répartit la « valeur ajoutée » (richesses supplémentaires créées) produite par l'ensemble de l'activité économique du pays ? A qui reviennent les richesses supplémentaires qu'expriment taux de croissance et progression du produit intérieur brut (PIB) ?

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

En revanche, de 1980 à 1995, **la part des salaires dans la redistribution de la valeur ajoutée a régressé de 69 % à 59 %** et est restée pratiquement stable depuis cette date ; ce sont les profits bruts qui ont progressé d'autant... Et ce, alors que la productivité du travail a continué à progresser rapidement (+ 26 % entre 1988 et 1998 chiffres Insee). Dans le même temps c'est la part des profits bruts qui a progressé de 10 points !

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

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

Source : Insee, Tableaux de l'économie française

Il faut revenir sur cette répartition injuste, en augmentant les cotisations patronales, en appliquant ces cotisations sur la base de la valeur ajoutée et non pas seulement en fonction de la masse salariale. Il s'agit à la fois d'une mesure d'équité et d'une nécessité pour rééquilibrer le financement des régimes.

## L'évolution économique

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

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

D'ici à 2040 il faudrait gagner 6 points selon les projections du COR (Comité d'orientation des retraites) à réglementation constante et 7 à 8 points si l'on suit les propositions de la CGT (abrogation des mesures Balladur notamment).

## La réalité du problème dans la Fonction publique

Dans le cadre de la «dramatisation» entretenue par le MEDEF et le gouvernement, le dossier retraites des fonctionnaires tient une place essentielle.

Qu'en est-il en réalité ?

Une première donnée : la dimension des départs. D'après le ministère de la Fonction publique, **il y aura 109 000 départs de fonctionnaires civils en 2003/2004 ; le « pic » sera atteint en 2007/2008 : 126 000 départs ; il sera retombé en 2016 à 102 500, c'est-à-dire en dessous du niveau actuel. Où est le drame ?**

Une seconde donnée : la part prise par la Fonction publique dans le PIB, qui constituerait un handicap voire une menace pour le pays ! La vérité c'est que les dépenses induites par la Fonction publique d'État par exemple est passée de 10,9 % du PIB en 1984 à moins de 8 % aujourd'hui, soit un différentiel de l'ordre de 41 milliards d'€uros (270 milliards de F).

### *Les propositions CGT de réforme du financement des régimes de retraites*

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

Extension de la contribution patronale calculée pour l'instant sur les seuls salaires, à l'ensemble de la valeur ajoutée

Taxation des revenus financiers des entreprises à hauteur de la contribution des salariés au financement de leur retraite (10.35%).

Augmentation progressive sur dix années de la cotisation patronale à l'assurance vieillesse des salariés du secteur privé à raison de 0,34% par an

Négociation avec le patronat d'un calendrier pour l'augmentation du taux global de cotisation (part patronale et part salariale)

Mise en place d'un fonds de financement pour la validation en vue de la retraite, dans tous les régimes, des périodes de formation

**L**a mise en œuvre de l'ensemble de ces mesures permettrait de garantir le financement des retraites dans l'avenir. Elle constituerait en même temps une pièce maîtresse d'une politique de développement de l'emploi et, par voie de conséquence, de redressement des finances publiques. Dans un tel cadre le financement des retraites des fonctionnaires prend sa place, au même titre que celui du financement de l'ensemble de l'action publique

# Devinette

Qui a signé une circulaire précisant ceci :

« Dans la conjoncture actuelle du marché de l'emploi, il ne serait pas compris que des fonctionnaires, lorsqu'ils atteignent la limite d'âge de leur emploi... ne cessent pas leurs fonctions ».

Le dit texte ajoute encore que lorsque « *la prolongation de 2 ans d'activité est possible* » (et de 5 ans pour certains enseignants), les « *services devront s'assurer que les intéressés... réunissent les conditions intellectuelles et physiques suffisantes pour l'exercice de leurs fonctions* ».

{ **Réponse :** Il s'agit de la circulaire 2.033/SG du 2 février 1976 signée par Monsieur Jacques CHIRAC, alors Premier Ministre.  
Mais peut être qu'il n'y a aujourd'hui plus de problème sur le marché de l'emploi !!! Et que cela justifierait qu'il faille faire travailler les personnels beaucoup plus longtemps... quitte même à repousser les limites d'âges !!!

(Précision : Il y avait 4 % de chômeurs en 1976. Ils sont aujourd'hui 9,3 % !)

## Mettez-vous ça dans la tête !

Le gouvernement a budgété une somme rondelette (30 millions d'euros selon nos informations) pour mener une campagne, dite de communication, dont l'objectif est de convaincre du bien fondé de sa réforme.

La formation de cadres « *volontaires* » (mais éviter les syndicalistes) pour porter la bonne parole de la réforme telle que préconisée par le gouvernement, sera au cœur de ce dispositif.

Encore faudra-t-il que cette « *bonne parole* » arrive à « *faire passer des vessies pour des lanternes* » auprès des personnels qui sont loin d'être dupes.

Alors bon courage aux « *volontaires* »... et nous rappelons que nous sommes disponibles pour des débats contradictoires, ce que refuse justement le gouvernement. **ON Y VA ? CHICHE !!**

