

Fonctions Publiques Informations
Union des fédérations des fonctions publiques
et assimilés
N° 10 du 22 juin 2010



Cfdt
des choix. des actes
Fonctions publiques

Dossier spécial
« Réforme des retraites »

UNE RETRAITE JUSTE

manifestation

24 JUIN 2010

JUSTE UN DROIT !



retraites
soyons clairs !

Cfdt
des choix. des actes

Réforme des retraites : l'analyse CFDT sur quelques-uns des points de la réforme du gouvernement

La réforme demande principalement des efforts aux salariés. Le recours à la fiscalité reste symbolique. Les questions d'emploi sont absentes du projet gouvernemental, or il s'agit d'un sujet intimement lié à celui des retraites. L'avenir des retraites est hypothéqué par le recours prématuré au Fonds de réserve.

Recul des bornes d'âge de départ à la retraite

Pour la CFDT, le recul de l'âge légal de départ est une mesure injuste, inefficace à terme, et limite les possibilités de choix individuels des salariés :

◆ **Injuste pour les actifs dans leur ensemble**, qui doivent prendre en charge les conséquences de la crise tandis que le recours à la fiscalité reste symbolique,

◆ **Injuste à l'égard des salariés qui ont commencé à travailler jeunes** et doivent cotiser plus que les autres sans amélioration de leur montant de pension, alors même qu'ils ont bien souvent les emplois les plus pénibles et les salaires les plus modestes. 50% des salariés qui liquident leur pension auprès de la CNAV aujourd'hui ont cotisé au-delà de la durée d'une carrière complète (hors surcote),

Injuste pour les salariés aux carrières incomplètes, notamment les carrières féminines, qui voient l'âge du départ sans abattement reculer de 65 à 67 ans entre 2016 et 2023,

◆ **Injuste à l'égard des salariés qui sont hors de l'emploi au moment où ils partent à la retraite** : ils sont amenés à rester au chômage, en maladie ou en invalidité plus longtemps, avec des allocations plus faibles que leurs droits à la retraite,

◆ **Inefficace car les transferts de charges entre comptes sociaux ne sont pas pris en compte** dans les calculs du gouvernement, notamment entre les caisses de retraite et l'assurance chômage.

Enfin, il s'agit d'une **restriction des possibilités de choix individuels** alors même que les salariés ont besoin de déterminer les modalités de départ en retraite qui correspondent à leur parcours et à leurs attentes : partir dès que possible pour les uns ou poursuivre leur activité pour les autres.

Le calendrier du recul de l'âge est particulièrement brutal car il prévoit 4 mois d'augmentation par année civile entre 2011 et 2016. Contrairement à l'affichage gouvernemental, **cette réforme s'étale sur 6 ans et non pas 8 ans.**

Augmentation de la durée de cotisation jusqu'en 2020

◆ en 2013-2014 : passage à 41 ans et 1 trimestre pour les générations 1953 et 1954,

◆ en 2020 : la durée de cotisations « devrait être de 41,5 ans ».

Combiner dans une même réforme le recul de l'âge légal et une augmentation de la durée de cotisation s'avère particulièrement injuste et contribue à faire du système français de retraite l'un des plus restrictifs d'Europe en termes de conditions d'accès.

Par ailleurs, le choix du gouvernement est d'augmenter rapidement la durée d'assurance donnant accès à une retraite à taux plein : un trimestre en plus soit 41,25 années de cotisation **dès 2013**. Il s'agit d'un calendrier accéléré.

Comme l'a affirmé la CFDT lors du Congrès de Tours, le partage équilibré des gains d'espérance de vie entre durée de cotisation supplémentaire et temps de retraite supplémentaire est conditionné à la prise en compte de ses objectifs sur les points suivants :

- ◆ **Le droit de partir en retraite à 60 ans.** Ce droit n'est pas négociable, pour des raisons de justice sociale et de liberté de choix du moment du départ en retraite.
- ◆ **Le maintien du dispositif de départ anticipé pour carrière longue.** Exigé et obtenu par la CFDT en 2003, il concerne

les salariés ayant commencé à travailler jeunes.

- ◆ **La reconnaissance de la pénibilité.** Tout salarié exposé à des conditions de travail qui réduisent son espérance de vie doit bénéficier d'une réduction de durée de carrière.
- ◆ **Une meilleure prise en compte des carrières morcelées et de la précarité.** Il s'agit notamment des périodes de chômage, de maladie, de stage ou encore de RSA.
- ◆ **La révision des droits familiaux de retraite.** Ils doivent devenir plus redistributifs afin de bénéficier davantage aux foyers modestes et aux femmes.
- ◆ **Le renforcement des possibilités de choix.** La possibilité de partir en retraite à taux plein après une carrière complète, sans condition d'âge, doit devenir une réalité.

Prise en compte de la pénibilité

Le gouvernement renforce les injustices en ignorant la plus grande partie des salariés ayant subi la pénibilité.

La réforme ne s'adresse de façon extrêmement restrictive qu'aux salariés ayant déjà des atteintes à la santé à l'âge de 60 ans. La mesure annoncée ne bénéficierait qu'à 10 000 salariés déjà reconnus accidentés du travail ou maladie professionnelle à l'âge de 60 ans avec une incapacité permanente partielle de 20%.

Ce sera une mesure sans effet car :

- ◆ la plupart de ces salariés bénéficient déjà d'un dispositif de départ à 60 ans au titre de l'invalidité à 50 % ou de l'incapacité médicale (113 000 titulaires en 2008),

- ◆ les maladies professionnelles font l'objet d'une sous-déclaration

La réforme ne rend pas justice aux salariés exposés à la pénibilité qui ont une espérance de vie réduite en moyenne de 3 à 4 ans par rapport à l'ensemble des salariés hommes, liée aux effets différés de la pénibilité.

Rien n'est prévu pour ces salariés dont on peut estimer le nombre à plus de 40 000 par tranche d'âge (exposés à trois types de pénibilité durant leur carrière pendant au moins 15 ans).

Ces salariés développeront statistiquement, du fait de leur travail, plus de pathologies cardiovasculaires ou cancéreuses, responsables d'une mortalité prématurée.

Plus d'informations et d'analyses : www.cfdt.fr

Les mesures spécifiques concernant la Fonction publique

Augmentation du taux de cotisation salarial de 7,85% à 10,55%, sur 10 ans

Le taux de cotisation acquitté par les fonctionnaires pour leur retraite (7,85 % aujourd'hui) sera aligné en dix ans sur celui qui s'applique aux salariés du secteur privé (10,55 %).

Année	Taux de cotisation
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
2020	10,55

Ce tableau est extrait du document de présentation du projet du Gouvernement

La CFDT rejette l'alignement, sous couvert d'équité et sans compensation en termes de traitement indiciaire, du **taux de cotisation** des fonctionnaires sur le taux de cotisation appliqué aux salariés du secteur privé à travers le régime général et les régimes complémentaires.

En effet, **cette augmentation ampute le pouvoir d'achat chaque année de 0,27% pendant 10 ans.**

Départ anticipé sans condition d'âge pour les parents de 3 enfants ayant 15 ans de services :

L'exposé des motifs de la loi dit : « le dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les parents de trois enfants sera fermé à compter de 2012. Cette fermeture respectera les droits acquis : les fonctionnaires parents d'au moins 3 enfants au 1er janvier 2012 pourront continuer de bénéficier de ce dispositif sous réserve de remplir la condition de durée de service de 15 ans à cette date »... Mais ce que ne dit pas l'exposé des motifs, c'est que les règles de calcul seront modifiées dès le 13 juillet 2010 !

À ce jour, les règles de calcul de la pension sont celles en vigueur au moment où le fonctionnaire concerné a réuni ces deux conditions (3 enfants et 15 ans de services).

Cela signifie que des agents qui réunissaient ces conditions avant l'entrée en vigueur de la réforme de 2003 peuvent aujourd'hui liquider

leur retraite sur la base d'une durée d'assurance pour une carrière complète de 37 années et demie et sans décote.

À partir du 13 juillet 2010, l'année de référence pour le calcul de des droits est l'année au cours de laquelle le demandeur atteindra l'âge de 60 ans. Par exemple, une femme de 55 ans en 2010, mère de 3 enfants et réunissant 15 ans de service depuis 1995, se verrait appliquer :

- ◆ Avant le 13 juillet : les règles en vigueur en 1995 soit 37,5 années d'assurance pour une carrière complète, sans décote,
- ◆ Après le 13 juillet : les règles en vigueur en 2015 soit 41,25 années d'assurance pour une carrière complète et une décote de 1,25% par trimestre manquant.

Nb : le taux de décote était nul jusqu'en 2005, et il a augmenté progressivement de 0,125% par trimestre manquant en 2006, jusqu'à 1,25% par trimestre manquant en 2015, dans la limite de 20 trimestres.

Le changement des paramètres de calcul postérieur au 13/07/2010 peut avoir une incidence importante. La durée d'assurance pour obtenir le taux plein est passée de 37,5 années en 2003 à 40,5 années en 2010. Le taux de décote était nul en 2003 ; il peut atteindre 25% en 2010.

Le minimum garanti

Le bénéfice du minimum garanti est désormais subordonné à l'accomplissement d'une carrière complète dans des emplois relevant des différents régimes de retraite ou au fait d'atteindre l'âge d'annulation de la décote ou encore de respecter la durée de services nécessaire pour l'annulation de la décote (militaires).

En clair, il faudra désormais que les fonctionnaires aient tous leurs trimestres ou attendent l'âge d'annulation de la décote pour pouvoir bénéficier du minimum garanti.

Le durcissement des conditions d'accès au minimum garanti frappe injustement les fonctionnaires aux carrières les plus modestes et aux niveaux de pension les plus faibles.

Ce que le gouvernement appelle « mesure d'équité » ou « de convergence » entre fonctionnaires et salariés n'est en réalité qu'un alignement par le bas des dispositifs touchant les plus basses pensions !

Les « catégories actives »

Les mesures de recul de l'âge de départ (âge actuel + 2 ans) et d'allongement de la durée de cotisation (durée actuelle + 2 ans) s'appliquent également aux agents des « catégories actives » dès 2011.

La CFDT Fonction publique s'interroge sur **la cohérence et la justice** de ces mesures qui compensent la pénibilité de certains métiers quand, par exemple, les infirmières vont être soumises à trois règles différentes !

- ◆ pour l'infirmière qui choisit de rester en catégorie B (catégorie « active ») : l'âge d'ouverture des droits passera de 55 ans à 57 ans d'ici 2018 ;
- ◆ pour l'infirmière qui opte pour le passage en catégorie A (catégorie « sédentaire ») : il n'est pas fait application du relèvement de 2 ans pour l'ouverture des droits. L'âge d'ouverture des droits est donc maintenu à 60 ans ;
- ◆ pour les infirmières qui seront diplômées au grade de licence en 2012 (entrées en formation **en 2009 et nées après 1961**) : l'âge légal d'ouverture des droits sera porté, comme pour l'ensemble des fonctionnaires, à 62 ans.