

MOBILISONS-NOUS
MARDI 10 SEPTEMBRE

POUR

NOTRE SALAIRE
NOTRE EMPLOI
NOTRE RETRAITE
NOS CONDITIONS
DE TRAVAIL



UNE BONNE RÉFORME DES RETRAITES : C'EST POSSIBLE !

Le gouvernement a annoncé une nouvelle réforme des retraites.

Le rapport Moreau, qui propose des pistes d'évolutions, s'inscrit dans la suite des réformes précédentes qui ont dégradé la situation en matière de retraite et n'ont pas réglé la question des déficits.

La CGT considère qu'une réforme est nécessaire, mais celle-ci doit porter sur des mesures diamétralement opposées à celles prises lors des précédentes réformes.

De plus, pour être efficace, elle doit s'accompagner de changements radicaux en termes de politiques d'emploi et de salaires.

Plus largement, elle doit s'inscrire durablement dans un processus de revalorisation du travail et de reconquête d'une protection sociale de haut niveau, solidaire et efficace.

On vit d'autant mieux sa retraite qu'on a bien vécu son travail et qu'on y a trouvé de nombreux motifs de satisfaction.

Or la situation s'est considérablement dégradée de ce point de vue. C'est la raison pour laquelle quitter le travail

au plus vite est devenu la motivation première des nouveaux retraités.

Il est urgent de mettre un terme à la dégradation sociale tous azimuts dans laquelle nous sommes engagés depuis plusieurs années.

C'est ainsi que nous sortirons de la crise et de la récession car la maltraitance du travail et des travailleurs au profit de la finance est la cause première des difficultés que nous traversons.

Pour ces raisons, la CGT a décidé de mettre en débat, dès cet été, la préparation de mobilisations interprofessionnelles pour la rentrée sur ces différents sujets, afin de peser sur les choix qui seront faits par le gouvernement.

C'est le meilleur moyen pour imposer une bonne réforme des retraites, qui s'inscrive résolument dans une dynamique de progrès social.



La CGT a des propositions qui :

- **permettraient de dégager des ressources supplémentaires pour régler durablement la question des déficits;**
- **amélioreraient la situation des retraités actuels et futurs;**
- **favoriseraient l'emploi et les salaires.**

PLUS D'EMPLOIS ET DE SALAIRES POUR DE MEILLEURES RETRAITES

Il y a un lien étroit entre situation économique et capacité à financer durablement une protection sociale de haut niveau.

C'est vrai quand on considère que plus de 5 millions de personnes sont aujourd'hui privées d'emplois ou condamnées à la précarité et aux petits boulots. Cela représente un manque à gagner considérable pour les régimes de retraite et signifie qu'en l'état, ces personnes auront de toutes petites retraites.

La situation salariale s'est considérablement dégradée. C'est flagrant s'agissant des salaires d'embauche pratiqués par les entreprises. Exemple, une grande entreprise de l'aéronautique recrute des ingénieurs bac +5 à 1 700 euros brut ! Or on ne construit pas une bonne retraite avec des petits salaires.

Plus d'emplois et plus de salaires, c'est aussi plus de cotisations pour la protection sociale et les retraites. Il est urgent d'œuvrer au plein emploi et de revaloriser les salaires plutôt que d'accorder la priorité aux dividendes des actionnaires.

MODULATION DES TAUX DE COTISATIONS «EMPLOYEURS» : + 10 MILLIARDS D'EUROS

Aujourd'hui, que l'on s'appelle Total ou que l'on soit artisan, on acquitte les mêmes taux de cotisations sociales «employeurs». Pourtant, quand certains connaissent de véritables difficultés, d'autres engrangent des profits colossaux.

- 1) Les entreprises produisent des richesses (valeur ajoutée) dont une partie est consacrée aux salaires, l'autre aux profits. Ce tableau, qui contient quelques exemples, montre que cette répartition varie d'un secteur à l'autre. (cf. graphique). La CGT propose que le taux de cotisations «employeurs» soit majoré pour les entreprises des secteurs qui réalisent d'importants profits.
- 2) Quand certaines entreprises embauchent des CDI et versent des salaires à peu près corrects (elles sont malheureusement rares), d'autres privilégient salaires de misère, intérim, CDD, voire travail informel ou dissimulé.

La CGT propose pour ces dernières une majoration du taux de cotisations «employeurs».

Ces dispositions inciteraient les employeurs à embaucher et à mieux payer leurs salariés. Les actuelles exonérations de cotisations encouragent au contraire les employeurs à payer les salaires les plus bas car plus les salaires sont proches du Smic, moins ils paient de cotisations sociales.

ÉGALITÉ SALARIALE FEMMES-HOMMES : PLUS DE 10 MILLIARDS D'EUROS CHAQUE ANNÉE DÈS 2020

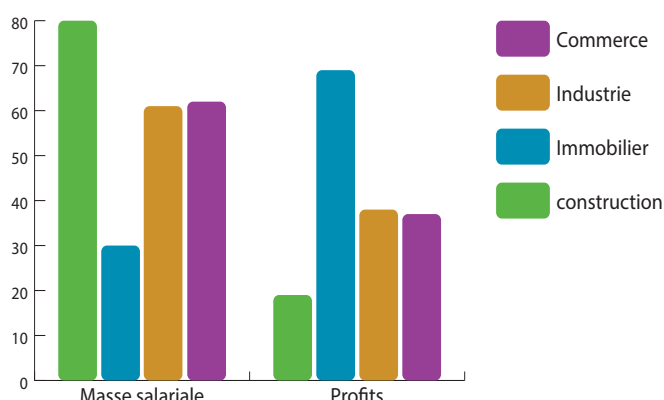
Dans l'hypothèse d'une progression vers l'égalité salariale femmes-homme, que tout le monde dit appeler de ses vœux, c'est au moins, dès 2015, 5 milliards de ressources supplémentaires pour les retraites chaque année, plus de 10 milliards dès 2020, soit plus de la moitié du déficit annoncé (20 milliards d'euros).

MISE À CONTRIBUTION DES REVENUS FINANCIERS : + 20 MILLIARDS D'EUROS

Aujourd'hui, environ 250 milliards d'euros sont perçus par les entreprises en guise de rémunération de leurs placements financiers, essentiellement sous forme de dividendes.

Nous considérons que prélever 20 milliards d'euros sur ces revenus ne mettra personne sur la paille et ne nuira pas à l'économie, bien au contraire. Exemple : 15 millions de retraités avec un meilleur pouvoir d'achat, c'est tout bénéfice pour l'économie : cela génère de l'emploi et des salaires.

RÉPARTITION DE LA VALEUR AJOUTÉE EN POURCENTAGE



L'ALLONGEMENT DE LA DURÉE DE COTISATIONS N'A PAS POUR OBJECTIF DE FAIRE TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS MAIS VISE À FAIRE BAISSER LES PENSIONS :

- Moins d'un salarié sur deux est en emploi lorsqu'il atteint l'âge de la retraite.
- La durée d'activité réelle sur une vie ne cesse de se réduire depuis... plus de 150 ans. Elle tend vers 35 années et on en demanderait 44 pour une retraite à taux plein !
- Si rien ne change, le nombre de ceux qui vont partir avec une pension de retraite affectée par une décote va exploser (pouvant atteindre - 25% pour 20 trimestres manquants).
- De 1994 à 2009, l'espérance de vie à 60 ans a progressé de 2 ans pour les femmes et de 2,5 ans pour les hommes. Dans le même temps, la durée de cotisations a augmenté de 10 trimestres, soit... 2,5 ans. La totalité du gain est absorbée par la durée supplémentaire exigée !
- Aujourd'hui, on nous dit que les plus anciens doivent travailler plus. La retraite ne serait méritée que lorsqu'on serait complètement usé. Avec une telle approche, on préconisera bientôt... le retour du travail des enfants.

OUVERTURE DU DROIT À LA RETRAITE : POUR LA CGT, C'EST 60 ANS

Toutes les enquêtes le montrent, l'âge souhaité de départ à la retraite reste 60 ans. Il n'y a aucune raison, si ce n'est faire des économies sur le dos des retraités, pour justifier le maintien des 62 ans.

On nous cite en exemple les autres pays européens, mais il faut regarder ce que font les salariés juste avant leur retraite :

- En France moins d'un salarié sur deux est en emploi avant la retraite et le recul de l'âge a fait gonfler les chiffres du chômage pour les plus de 60 ans.
- En Allemagne, 17 % seulement des salariés sont encore en emploi quand ils arrivent à l'âge de la retraite.
- En Allemagne comme en France, on ne cherche pas à faire travailler les salariés plus longtemps, mais à leur payer des retraites plus basses.

AFFICHER ET GARANTIR UN NIVEAU DE PENSION POUR TOUTES LES GÉNÉRATIONS

En matière de retraite, ce qui compte, c'est le résultat, Redonner confiance dans le système passe par l'affichage et la garantie pour tous, en particulier pour les plus jeunes, d'un niveau de pension convenable par rapport au salaire d'activité. Les réformes passées et celle qui se prépare ne s'inscrivent pas dans cette logique, puisqu'elles fixent comme principal objectif l'équilibre financier des régimes et tiennent pour acquis la position patronale selon laquelle on ne peut plus augmenter les ressources des régimes. Dans ce cas, l'équilibre ne peut se faire qu'en jouant sur les pensions. Or le nombre de retraités augmente. Entériner une telle approche revient à baisser toujours plus les pensions des retraités actuels et futurs.

75 % MINIMUM DU SALAIRE D'ACTIVITÉ ET PAS DE PENSION INFÉRIEURE AU SMIC REVENDIQUÉ PAR LA CGT (1 700 EUROS)

Le niveau de pension moyen est plus que modeste (autour de 1300 euros). De plus, il masque de grandes disparités, notamment entre les femmes et les hommes. Il faut donc prendre des dispositions pour le relever de manière significative, notamment en améliorant les droits et dispositions qui atténuent les inégalités. Tous les salariés qui ont d'abord suivi une formation initiale plus ou moins longue et sont ensuite entrés dans la vie active doit pouvoir bénéficier d'une retraite complète équivalente à 75 % minimum de leur salaire d'activité.

LES PENSIONS DOIVENT ÉVOLUER COMME LE SALAIRE MOYEN

Depuis 1993, les pensions servies par le régime de base de la Sécurité sociale sont revalorisées comme les prix (2003 pour les fonctionnaires). Les prix évoluant moins vite que le salaire moyen, les pensions perdent de leur valeur relative. **Depuis 1992, les pensions ont ainsi progressé de 40,9% quand le salaire moyen a progressé de... 66,41 %.** Le manque à gagner est énorme pour les retraités...

VALIDATION DES ANNÉES D'ÉTUDES

Si vous avez fait des études supérieures, on vous le rappellera lors du départ en retraite en vous suggérant de travailler plus longtemps pour une pension complète ou en vous appliquant une décote. **On fait ainsi l'impasse sur le fait qu'une bonne formation initiale est un facteur d'efficacité économique et de meilleure productivité.** On oublie aussi que ces années d'études ne sont pas des années d'oisiveté et qu'assimiler systématiquement études supérieures et jeunesse dorée n'est plus vraiment d'actualité...

La CGT propose que les années d'études entrent dans le calcul de la retraite.

VALIDATION DES PÉRIODES DE PRÉCARITÉ SUBIES

Si par malchance, vous avez été affecté par des périodes de chômage et/ou des difficultés à trouver un premier emploi après votre formation initiale, on vous le rappellera lorsque viendra le moment de la retraite par des pénalités. C'est ce qu'on appelle **la double peine**.

Ces périodes doivent permettre la validation de droits identiques à ceux obtenus lors des périodes normalement travaillées.

RECONNAÎTRE LA PÉNIBILITÉ PAR DES DÉPARTS ANTICIPÉS

La pénibilité n'est pas reconnue dans le secteur privé et elle est remise en cause dans le public. Il est grand temps de prendre les mesures qui s'imposent, dans le public et le privé, pour que les salariés qui ont été exposés à la pénibilité bénéficient d'un **départ anticipé avec une retraite complète, sans décote ni abattement**. La dernière véritable négociation sur ce sujet avait permis de déterminer trois familles de critères pour mesurer le niveau d'exposition : les efforts physiques (port de charges lourdes, postures...), les environnements agressifs (produits toxiques, humidité, froid, chaleur...) et les horaires (travail posté, de nuit...). Ces critères avaient fait l'objet d'un large consensus mais la négociation n'a pas abouti parce que le patronat refusait de financer la mise en place du dispositif.

Lorsqu'on connaît la situation des salariés concernés, c'est complètement inacceptable.

UNE MAISON COMMUNE DES RÉGIMES DE RETRAITE POUR COORDONNER ET SOLIDARISER LES RÉGIMES

Certains misent sur la division entre salariés du privé et du public en accréditant l'idée que les fonctionnaires seraient des privilégiés. Ils savent parfaitement que c'est faux, mais ils jouent cette carte pour défendre des mesures qui abaisseraient les pensions des fonctionnaires. **En cas de succès de cette opération, ils s'en prendraient ensuite aux pensions du privé** pour les abaisser. C'est ce qui se passe depuis 1993. La CGT appelle à déjouer ce piège en

créant les conditions de plus de solidarité et d'une véritable coordination des régimes sur la base d'objectifs communs. Une maison commune des régimes de retraite permettrait notamment de mieux traiter la question des polypensionnés, personnes qui ont cotisé dans plusieurs régimes, mais dont la pension totale s'avère inférieure à celle obtenue pour une carrière complète dans l'un ou l'autre des régimes.

La CGT propose également le retour à un calcul de la pension sur les dix meilleures années pour les salariés du privé ainsi qu'une indexation des salaires portés au compte sur le salaire moyen. Enfin, tous les éléments de rémunération (intéressement, participation, primes des fonctionnaires...) doivent être soumis à cotisations et constituer des droits.

COMME VOUS LE VOYEZ, CES PROPOSITIONS TIENNENT LA ROUTE. POUR QU'ELLES SOIENT MISES EN ŒUVRE IL FAUT DES MOBILISATIONS MASSIVES DE SALARIÉS ET DE RETRAITÉS. LA CGT PROPOSE D'Y TRAVAILLER DÈS CET ÉTÉ. ELLE A D'ORES ET DÉJÀ ENGAGÉ DES DISCUSSIONS EN CE SENS AVEC LES AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES.

L'UNITÉ EST UNE CONDITION NÉCESSAIRE POUR GAGNER UNE RÉFORME ALLANT DANS LE SENS DU PROGRÈS SOCIAL.

RIEN NE POURRA CE FAIRE SANS VOTRE IMPLICATION DANS LES DÉBATS ET DANS LES MOBILISATIONS À VENIR.

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus fort.

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Adresse :
.....

Code postal : Ville :



Téléphone : Courriel :

Âge : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :
.....

Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex,
fax : 01 55 82 81 94, courriel : orga@cgt.fr - **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr**



Argumentaire CGT Fonction publique

L'arnaque du calcul de la pension des fonctionnaires sur une référence de plusieurs années

Montreuil le 6 juin 2013,

La commission de l'avenir des retraites « Moreau », d'experts devant explorer diverses hypothèses de réforme des retraites, a évoqué devant les directions des confédérations syndicales l'hypothèse d'un calcul des pensions des fonctionnaires sur les 10 dernières années.

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

Les gouvernements de droite ont renoncé en 2003 et en 2010 à ne plus calculer la retraite des fonctionnaires sur les 6 derniers mois de carrière. Ils ont considéré que la comparaison avec les retraites du privé ne permettait pas de baisser de façon importante les pensions du public.

Le tableau de comparaison montre que la seule supériorité de la Fonction publique, c'est de connaître une moindre inégalité salariale entre femmes et hommes. Notre objectif reste l'égalité complète.

Les pensions des fonctionnaires sont comparables avec celles de l'ensemble des retraités.

Pensions moyennes de 2010 et 2011

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

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

Les principales différences viennent du fait que :

- dans l'Etat, plus de la moitié des nouveaux retraité-e-s sont cadres, les enseignant-e-s y étant nombreux.
- La différence de pension entre femmes et hommes est inférieure à celle du privé. C'est cela qui pour l'essentiel explique que les retraites du public sont pour leur montant moyen supérieures à la moyenne du privé, et non pas une prétendue générosité de leurs régimes de retraite.

La retraite des femmes de catégorie C (employées et ouvrières) est équivalente à la moyenne globale des pensions des femmes, alors que pour les hommes de cette catégorie, elle ne représente que les deux tiers de la pension moyenne masculine.

Un seul objectif : baisser les pensions

Pour un calcul sur l'indice moyen des 10 dernières années, la perte de pension est d'environ 10% pour la catégorie A, d'environ 8% pour la catégorie B, d'environ 6% pour la catégorie C, catégorie dont l'écrasement sur le SMIC de la grille indiciaire est si catastrophique que les gains en fin de carrière sont faibles.

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

Il est particulièrement incohérent d'envisager de telles mesures, et d'affirmer en même temps une volonté de construire des fins de carrière attractive, offrant de réelles perspectives, aux agents dits "seniors" (plus de 50 ou 55 ans) ; alors que ceux-ci seraient maintenus plus longtemps dans l'emploi, avec l'allongement envisagé de la durée d'assurance requise, et avec la trahison par le gouvernement de la promesse de revenir à l'âge légal de 60 ans.

Il n'est aucunement question de justice entre public et privé dans une telle mesure, mais d'une simple volonté brutale de baisser les pensions.

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

Perte de niveau de pension pour un calcul sur l'indice des dernières années de carrière
(par rapport à un calcul sur l'indice de l'échelon des 6 derniers mois)

Catégorie C : Adjoints administratifs

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

Catégorie B : Secrétaires administratifs

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

Catégorie A : Attachés des administrations de l'Etat

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

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

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

Le calcul sur les 6 derniers mois dans le public est l'équivalent du calcul sur les 10 meilleures années dans le privé.

La justice serait-elle de baisser les retraites des fonctionnaires dans la même proportion qu'ont baissé celles du privé en passant de 10 à 25 ans ?

Pour la CGT, la justice est de revenir aux 10 meilleures années dans le privé.

Le gel du point d'indice a déjà baissé les salaires et les pensions

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

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

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

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

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

La fausse compensation par les primes

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

C'est à dire que contre une baisse de 6 à 10% au minimum de la pension, par passage de 6 mois à 10 ans, on élèverait le traitement servant de base à la retraite de 5 à 10%. Quel intérêt à une telle opération ?

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

Selon une étude de la DGAFP publiée par le Conseil d'Orientation des Retraites en septembre 2012 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1827.pdf>), le taux de rémunération non indiciaire (primes) dans l'Etat est de 30% en moyenne.

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

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

Intégrer une part de primes dans le calcul de la retraite est aujourd'hui une nécessité objective. Le fait de ne cotiser que sur une part de la rémunération globale est là aussi une différence avec le privé, clairement au désavantage des fonctionnaires.

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

b) Un prélèvement supplémentaire sur les salaires

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

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

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

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

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

c) Sortir de la capitalisation sur les primes

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

Plutôt que de consacrer chaque année 1,5 milliard d'euros de cotisations de la retraite additionnelle à des placements aléatoires et peu rémunérateurs sur les marchés financiers, il serait plus efficace d'intégrer ces ressources, et les 15 milliards déjà accumulés, au fonctionnement des régimes de fonctionnaires.

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

Il est hors de question pour la CGT de se placer en situation d'échanger intégration des primes contre abandon des 6 mois.

Cela reviendrait à accepter une nouvelle perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires, alors que des solutions alternatives existent.

Désindexer dans le privé et le public

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

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

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

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

Il est envisagé de rajouter deux mesures :

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

Les salaires du privé étant calculés sur les 25 meilleures années, les régimes font une moyenne des salaires, en revalorisant ceux des années précédentes du niveau de l'inflation. Cette revalorisation est inférieure à l'évolution du salaire moyen, ce qui est une des causes principales de la baisse des pensions, à carrière égale, dans le privé.

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

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

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

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

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

Une pension de fonctionnaire déconnectée du point d'indice

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

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

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

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

Une fois la retraite des fonctionnaires ainsi banalisée, par la référence aux 10 dernières années et la déconnexion du point d'indice, le chemin vers une fusion des régimes de fonctionnaires avec les autres régimes serait largement ouvert.

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

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

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