

Fiche 17 : RETRAITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La situation :

Les réformes successives des retraites de 2003 et 2010 n'ont eu de cesse de baisser le niveau des pensions en France et les fonctionnaires n'ont pas été épargnés, le pouvoir alors en place laissant même entendre que les fonctionnaires étaient des nantis : ce message inacceptable est loin de la réalité.

Le niveau des pensions de la Fonction Publique d'État, supérieur à la moyenne des retraites en France, s'explique par la structure des emplois très qualifiés (enseignants dans l'Éducation nationale,...). Les retraites de la Fonction publique hospitalière sont à peu près équivalentes à celles du secteur privé. Quant aux retraites des fonctionnaires de la Fonction publique territoriale elles sont inférieures à la moyenne des retraites du privé ! Ces réformes se sont même attaquées aux plus pauvres, rendant le minimum garanti inaccessible à beaucoup.

Les femmes fonctionnaires sont les plus pénalisées par les réformes successives et "régressives" des retraites. Elles ont en moyenne des pensions inférieures à celles des hommes. La mise en extinction brutale de la possibilité de départ anticipé des mères de 3 enfants, après 15 ans de service, a "poussé dehors" des dizaines de milliers de femmes, avant le 1er juillet 2011.

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

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

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

Certaines questions relèvent d'une démarche plus spécifique au régime des fonctionnaires, et doivent être abordés dans un cadre Fonction publique :

1. reconnaissance de la pénibilité ;
2. minimum garanti ;
3. intégration de primes dans le traitement indiciaire et l'extinction de l'ERAFP ;
4. bonification pour enfants ;
5. computation des jours de grève ;
6. CNRACL et compensation inter-régime.

1) La reconnaissance de la pénibilité

La reconnaissance collective de la pénibilité dans la Fonction publique est le service dit « actif » : départ anticipé avant l'âge d'ouverture du droit (en général 5 ans).

Le support légal (I-1° de l'article 1 du L24 du CPCM) est insuffisamment précisé (*Sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou*

des fatigues exceptionnelles.) et génère une gestion arbitraire et incohérente du service actif. Le décret prévu par l'article L24-1-1° doit enfin faire l'objet d'une publication en s'inspirant du décret 2011-354.

Pour la CGT :

Nous revendiquons :

- de fonder la reconnaissance de la pénibilité dans la Fonction publique sur un décret listant les conditions de travail et de dangerosité y ouvrant droit, en s'inspirant du décret 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels dans le code du travail ;
- que chaque année de service actif donne droit à un trimestre de bonification, pour rendre possible les départs anticipés, quelle que soit l'évolution de la carrière. Les conditions de durée de service pour bénéficier des bonifications, qui sont dissuasives à la mise en oeuvre d'une politique de prévention, doivent être supprimées.

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

2) Le minimum garanti

Le minimum garanti (MG) concerne une partie importante des départs en retraite dans la Fonction publique, en particulier pour les agents de catégorie C et les femmes.

Nombre et pourcentage des fonctionnaires civils partant en retraite en 2010 au minimum garanti

Départ au minimum garanti	Hommes	Femmes	Total	% hommes	% femmes	% total
Etat	1 513	3 222	4 735	6,5%	9,8%	8,4%
FPT	8 332	17 132	25 464	35,8%	52,1%	45,3%
FPH	1 089	5 084	6 173	24,4%	24,6%	24,6%
CNRACL	9 421	22 215	31 637	34,0%	41,5%	38,9%
titulaires civils	19 267	42 569	61 836	25,9%	35,7%	31,9%

Avant les réformes, ce dispositif permettait d'assurer une pension de retraite minimum à tous les fonctionnaires. Il a été conçu pour corriger les effets de carrières incomplètes. L'alignement des conditions d'attribution du minimum garanti sur celles du minimum contributif, par la loi de novembre 2010, rompt avec la conception d'origine du MG. Il fait perdre le bénéfice du MG à de nombreux fonctionnaires, au point de ne plus être un minimum, ni d'être garanti. Soit les agents partent avec une retraite très basse, bien en dessous du seuil de pauvreté, soit ils prolongent leur carrière jusqu'à 67 ans (ou 62 ans pour la catégorie active).

Le minimum garanti ne doit pas être comparé avec le minimum contributif (MICO) du régime général, dont le rôle est différent. L'aspect « carrière incomplète » est, dans le régime général, compensé par les règles d'acquisition : 200 h de SMIC permettent d'engranger un trimestre, quelque soit la durée effective de l'emploi. Alors que dans

la Fonction publique la notion de durée de carrière complète est primordiale : on ne valide un trimestre en durée d'assurance que s'il est complet.

Le changement de mode de calcul en-dessous de 15 ans de service supprime le bénéficiaire du MG à presque tous les agents un peu au-dessus du SMIC.

Des centaines d'agents partant entre le 10 novembre 2010 et mai 2011 (6 mois de délai pour la demande de départ en retraite) ont perdu le minimum garanti, alors que leur décision de départ en retraite avait été prise avec la certitude qu'ils en bénéficieraient : des contentieux sont en cours.

Pour la CGT :

Nous revendiquons :

- l'abandon de la double condition (d'avoir la durée d'assurance totale ou d'atteindre la limite d'âge) pour pouvoir bénéficier du minimum garanti ;
- l'harmonisation des conditions de calcul du minimum garanti pour les agents ayant moins de 15 ans de service ;
- l'abandon de l'écrêtement du MG, prévu au 1^{er} juillet 2013 (par comparaison avec les autres minima du même pensionné), et en conséquence l'abandon de la condition de liquidation de toutes les pensions à compter du 1^{er} juillet 2013 ;
- la prise en compte des bonifications, a minima celles pour enfant, pour le calcul du MG ;
- l'inventaire et le réexamen des dossiers actuellement en contentieux à la CNRACL et au Service des Retraites de l'État, sur les départs entre le 10 novembre 2010 à mai 2011, ayant occasionné une perte du MG anticipé à partir de la législation antérieure.

3) Intégration de primes dans le traitement indiciaire et extinction de l'ERAFP

La loi Fillon de 2003 a créé un « Régime Additionnel de la Fonction publique » (RAFP) destiné à procurer aux fonctionnaires un supplément de retraite à partir de cotisations appliquées sur les primes et indemnités.

Ce « régime » est en fait un fonds de pension, soumis aux aléas des marchés financiers. La disparition pure et simple de plus de 200 millions d'euros de placements en obligations grecques début 2012 montre qu'il n'est pas possible de créer, en pleine sécurité financière, un lien direct entre rendement des placements des cotisations et montant individuel de la retraite.

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

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

Le taux de 75 % pour une carrière complète, appliqué au seul traitement indiciaire, produit en réalité et en moyenne un taux de remplacement de 62 % (FPE) en raison de la non-prise en compte des primes et indemnités. Cette baisse du taux de remplacement réel conduit à des liquidations de pensions de plus en plus basses.

La CGT demande l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire.

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

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

4) Rétablissement de la bonification d'un an par enfant

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

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

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

5) Jours de grève

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

Or les articles 5 et 9 du Code des pensions ouvrent le droit pour les services accomplis en position d'activité. Pendant une grève, les fonctionnaires sont en position d'activité.

La CGT estime qu'il s'agit là d'une discrimination du traitement des fonctionnaires ainsi que d'une atteinte au droit de grève.

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

6) CNRACL et compensation inter-régimes

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

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

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

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