

Les contrevérités du gouvernement sur la réforme des retraites

fonction
publique

la
cgt

CGT FONCTION PUBLIQUE / 263 RUE DE PARIS / 93514 MONTREUIL CEDEX

Le gouvernement nous assène toute une série d'arguments répétée dans les médias pour justifier sa réforme des retraites.

« On doit travailler plus longtemps parce qu'on vit plus longtemps. »



Cette affirmation d'Emmanuel Macron le 25 avril 2019, à l'issue du Grand débat national est factuellement fautive.

L'espérance de vie n'augmente plus vraiment depuis 2014, date de la dernière réforme des retraites. L'espérance de vie à la naissance des femmes s'est stabilisée et pour les hommes, elle est en légère hausse selon l'Insee.

Parallèlement, l'âge moyen de départ à la retraite, lui, augmente très nettement: il est passé de 61,3 ans en 2014 à 62,7 ans en 2022, selon le Conseil d'orientation des retraites.

Les gains d'espérance de vie ont déjà été absorbés par les précédentes réformes et on observe que la durée de la retraite est déjà en train de se raccourcir sensiblement.

Cela entraîne que tout le monde ne profitera pas de la retraite aussi longtemps, par exemple, les hommes ouvriers ont une espérance de vie de sept ans inférieure aux hommes cadres. L'écart est de trois ans chez les femmes. ♦

« Il faut une réforme pour sauver notre régime par répartition. »



Cette affirmation fait partie des éléments de langage du gouvernement.

Pour dramatiser l'enjeu et convaincre du bien-fondé de sa réforme, le gouvernement met en avant le dernier rapport du COR.

Mais ce qu'il ne dit pas, c'est que le COR détaille plusieurs hypothèses. Il a choisi de mettre en avant le scénario dans lequel l'État diminue très rapidement sa participation à l'équilibre du régime des fonctionnaires d'État. Le rapport du COR a détaillé d'autres scénarios dit « effort État constant », où l'État maintient sa participation. Les mesures d'austérité sur la masse salariale publique de l'État, des collectivités locales et des hôpitaux se traduisent par une détérioration du solde du système de retraite. Augmenter la rémunération des fonctionnaires c'est augmenter les cotisations pour la retraite.

La raison tient à la volonté politique du gouvernement de réduire les dépenses publiques et il refuse de trouver d'autres sources de financement.

Les dépenses de retraites s'élèvent à plus de 350 milliards d'euros chaque année. Si on voulait absolument résorber le déficit, les alternatives au report de l'âge légal ne manquent pas, une hausse de 0,8 point de cotisation suffirait à le combler.

Mais si on ne fait rien, la situation ne sera pas hors de contrôle pour autant, le déficit revenant progressivement à l'équilibre dans quatre hypothèses sur huit.

Il n'y a pas de problème budgétaire à court terme pour financer les retraites. Dans son ensemble, le système dispose de 200 milliards d'euros de réserves.

Et les leviers d'action pour financer la retraite à 60 ans (55 ans pour les métiers pénibles) et pour garantir 2000 euros de pension minimum existent. ♦

« Il n'y a plus assez de cotisants pour financer les retraites. »



Avec l'idée qu'il faut travailler plus parce qu'on vit plus longtemps, le déséquilibre entre cotisant-e et pensionné-e est utilisé régulièrement par les promoteurs d'une nouvelle réforme.

Les gouvernements successifs ont mené pas moins de six réformes des retraites, demandant des efforts aux Français-es pour assurer l'équilibre financier du système.

Le « problème » démographique a été intégré dans les projections du COR. Du côté du ratio cotisant-es/ retraité-es, il n'y a pas d'inquiétude à avoir. ♦

« Tous nos voisins européens partent plus tard en retraite. »



À première vue, la France avec ses 62 ans semble en effet faire figure d'exception face à l'Espagne, à l'Allemagne, aux Pays-Bas ou à l'Italie.

Il y a deux âges de départ en France :

62 ans l'âge légal à partir duquel on ne peut pas empêcher un-e salarié-e d'ouvrir ses droits, mais avec application d'une forte décote si l'on n'a pas cotisé tous les trimestres nécessaires et 67 ans l'âge de l'annulation de la décote.

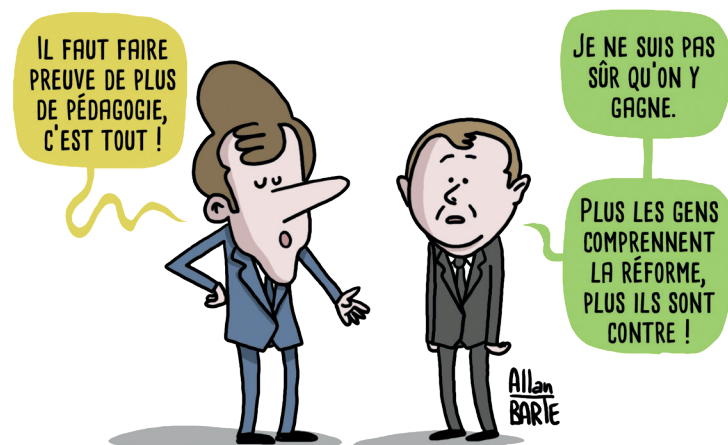
Dans la plupart des autres pays, ces deux âges n'existent pas, ce qui introduit un biais dans la comparaison. Se concentrer sur cet âge d'annulation de la décote, du moins pour les pays dans lesquels il existe une équivalence, produit un résultat différent. La France se situe au niveau de l'Italie (67 ans), mais est plus sévère que l'Espagne ou l'Allemagne, même si Berlin vise un relèvement à 67 ans d'ici à 2029. En Espagne, au 1^{er} janvier 2022, l'âge du taux plein est de 65 ans si l'assuré-e justifie de 37 ans et 6 mois ou plus de durée cotisée, et de 66 ans et 2 mois pour une durée cotisée inférieure. Si l'on regarde l'âge effectif de départ en retraite, c'est-à-dire l'âge moyen auquel les seniors font valoir leur droit à la retraite, la France se situe dans la moyenne européenne avec un départ à 63 ans dans le secteur privé.

Et surtout, les comparaisons européennes ne tiennent que si on intègre d'autres paramètres essentiels à la compréhension de l'équilibre d'un système de retraite à commencer par le facteur démographique. Sur ce point, la France est beaucoup moins touchée par le vieillissement que ses voisins allemands ou italiens. ♦

Pour la CGT, les leviers d'action pour assurer un financement pérenne des retraites sont nombreux :

- ✓ Augmentation des salaires et de la valeur du point d'indice,
- ✓ Baisse du chômage (32 heures),
- ✓ Cotisations sur l'épargne salariale,
- ✓ Cotisation sur les revenus du capital,
- ✓ Égalité des salaires femmes-hommes
- ✓ Hausse du taux des cotisations retraites...

Cela ne passe certainement pas par la réforme violente et injuste que le gouvernement veut nous imposer.



Le dispositif dit « Carrière longue » est un mensonge flagrant

Le projet de réforme du gouvernement laisse croire qu'un très grand nombre de salarié-es pourrait bénéficier du dispositif « Carrière longue. » En réalité, ce dispositif est en voie d'extinction sur les années à venir. La « partie sucrée », chère au gouvernement, ne comporte pas de réelles mesures d'avancée sociale en matière de « Carrière longue », elle exclut un grand nombre d'agent-es qui actuellement en bénéficient. L'ensemble des agent-es sont concerné-es par le report de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans. Il en sera de même pour le dispositif dit « Carrière longue » qui permet aujourd'hui un départ anticipé avec un âge

légal à 60 ans au lieu de 62 pour les personnes ayant commencé à travailler avant 20 ans.

La réforme ferait passer le départ anticipé de 60 à 62 ans (au lieu de 64).

Pire, la durée de cotisation, donc le nombre de trimestres cotisés nécessaires pour percevoir une retraite complète, aujourd'hui 42 annuités (ou 168 trimestres à valider), bientôt 43 annuités (ou 172 trimestres), serait portée mécaniquement à 44 annuités pour celles et ceux qui auraient commencé à travailler avant leur 18 ans. Ces dernier-es se verraient doublement pénalisés-es : deux années supplémentaires de travail pour obtenir le même niveau de pension et un allongement d'une année de la durée de cotisation par rapport au cadre commun.

Cette réforme entraîne que tout le monde ne profitera pas de la retraite aussi longtemps.

PÉNIBILITÉ

La grande arnaque

La pénibilité est une question essentielle pour les agent-es public-ques. C'est une réalité pour les conditions de travail et de santé. La première nécessité se situe dans la prévention des risques inhérents aux métiers pénibles et/ou dangereux.

- La réforme de 2003 prévoyait une négociation dans le secteur privé qui a abouti à l'établissement de 12 critères mais a échoué sur les départs anticipés du privé en 2008;

- La réforme de 2010 ne permet qu'une « retraite anticipée pour incapacité permanente », en fait une retraite pour invalidité à partir de 60 ans pour exposition à un des 10 critères;

- La réforme de 2014 met en place le C3P, compte personnel de prévention de la pénibilité. Macron l'a transformé en C2P en supprimant 4 critères (Loi travail);

- En 2019, le gouvernement souhaitait supprimer le service actif à 80 % des fonctionnaires pour imposer le C2P dans la Fonction publique. La CGT est opposée à l'instauration du C2P dans la Fonction publique.

L'objectif du gouvernement est que les seuls départs anticipés soient ceux pour invalidité ou inaptitude, qui constatent la dégradation de l'état de santé de l'agent-e. Aujourd'hui, le service actif répare l'exposition à la pénibilité et prévient la détérioration de la santé. Contrairement à la réforme qui le dégrade.

Le projet de réforme repousse de deux ans l'âge de départ initial en service actif de 57 à 59 ans et ainsi ne permet plus un véritable départ anticipé avant 60 ans! Pour le gouvernement Il n'est pas question de rendre aux infirmier-es de catégorie A la reconnaissance de la pénibilité.

Elle sera encore plus courte spécifiquement pour les agent-es pouvant bénéficier du dispositif « Carrière longue », qui sont en grande majorité les métiers à pénibilité.

Cette mesure sur les « Carrières longues » est un mensonge du gouvernement !

Notre organisation considère que les départs anticipés visent à compenser en particulier la perte d'espérance de vie en bonne santé. ♦

Pour la CGT, ces attaques envers les agent-es sont inacceptables. Au-delà du retrait pur et simple de cette réforme, la CGT défend un droit à la retraite, pour tous les salarié-es, avec les moyens de vivre dignement et donc :

RETRAITES : DEPUIS 30 ANS, EN MOYENNE,
UNE RÉFORME TOUS LES 4 ANS



Dans le privé, le gouvernement veut faciliter les retraites pour incapacité permanente et pour inaptitude, mais à 62 ans et non plus à 60. Au lieu de prévoir des départs anticipés, il tient des discours sur la reconversion en milieu et en fin de carrière quand on est exposé aux critères de pénibilité. Rien ne prouve que ces discours deviendront réalité, ni dans le privé avec la « chasse aux seniors » dans les entreprises ni dans le public avec les sous-effectifs chroniques. C'est à cette sauce que les contractuel-les seront traités dans la Fonction publique.

Dans la Fonction publique, nous dénonçons depuis de nombreuses années l'augmentation rapide, et son accélération depuis la Loi dite « Dussopt », du nombre d'agent-e déclaré en inaptitude à toute fonction et déclaré en retraite anticipée pour invalidité. Dans ces cas, les employeurs, loin d'user de toutes les possibilités pour envisager une réorientation professionnelle de ces agent-es, « cassé-es » par leurs conditions de travail, préfèrent prononcer une décision de mise en

- **Un départ à la retraite à 60 ans à taux plein ;**
- **Des départs anticipés en général à 55 ou 50 ans et un trimestre de départ anticipé par année d'exposition pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité ;**
- **Assurer un niveau de pension (taux de remplacement) d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète ;**
- **Prendre en compte les années de formation, d'études et les périodes de première recherche d'emploi dès l'inscription à Pôle emploi ♦**

retraite d'office pour invalidité, faisant ainsi peser la future pension de l'agent-e sur la CNRACL et le service des retraites de l'État, en lieu et place de l'employeur public. Ces mises à la retraite d'office sont de simples mesures comptables et un détournement de leurs obligations légales en tant qu'employeurs.

En matière de pénibilité, notre organisation considère que les départs anticipés visent en particulier à compenser la perte d'espérance de vie en bonne santé (en moyenne 62,8 ans pour les hommes et 64,1 ans pour les femmes, moins encore dans les métiers pénibles). Chercher l'erreur avec un départ obligatoire à 64 ans pour toutes et tous! La pénibilité doit donc être reconnue dans tous les secteurs professionnels par un départ en général 5 ans avant l'âge de départ de droit commun, avec un trimestre d'anticipation de la retraite par année d'exposition. En outre ceci doit être traité dans un cadre collectif, c'est-à-dire par des référentiels métiers d'exposition à la pénibilité, ce qui signifie pour les fonctionnaires le cadre réglementaire du service actif. Dans un tel cadre, les infirmier-es récupéreraient le départ anticipé dans le public et le gagneraient dans le privé. Le compte de prévention de la pénibilité actuel ne répond aucunement à cet objectif, car les droits sont liés au poste occupé et au recensement de l'exposition par l'employeur: c'est une usine à gaz ingérable et inefficace.

Pour la CGT, la pénibilité n'est ni un slogan, ni un concours de malhonnêteté: il s'agit d'un dossier essentiel que nous continuerons à porter haut et fort pour améliorer les conditions de travail des salarié-es et des agent-es public-ques comme les droits des retraité-es.

Les femmes encore les grandes perdantes!

La réforme des retraites présage une fragilisation des plus précaires, et en particulier des femmes qui sont déjà 40 % à partir à la retraite avec une carrière incomplète et 30 % à travailler à temps partiel.

Le calcul de la pension est particulièrement délétère pour les femmes, qui ont souvent des carrières morcelées (congé maternité, temps partiel, chômage).

Les périodes de temps partiel, d'interruption pour charges familiales ou de chômage font baisser le montant des pensions.

On retrouve évidemment toutes les inégalités entre les femmes et les hommes à la retraite:

- La pension de droit direct des femmes est inférieure de 42 % à celle des hommes, cet écart est ramené à 29 % une fois intégrée la pension de réversion et les droits familiaux;
- Les femmes partent en retraite en moyenne un an plus tard que les hommes;
- Une femme sur 5 attend 67 ans, l'âge d'annulation de la décote (un homme sur 12);

• Elles subissent malgré tout plus souvent la décote, du fait de carrières plus courtes;

• 37 % des femmes retraitées et 15 % des hommes touchent moins de 1000 € de pension brute.

Cette situation continue à se dégrader du fait des réformes passées.

La CGT revendique 2 ans (8 trimestres) par enfant pour les femmes fonctionnaires comme dans le privé au lieu des 6 mois en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2004. ♦



À titre d'exemple nous pouvons citer les cas des métiers à prédominance féminine:

Infirmières:

Le « chantage » fait aux infirmier-es en poste par la mise en place du droit d'option en 2012: passer en catégorie A avec un peu plus de salaire et partir plus tard à la retraite, ou bien rester en catégorie B en conservant la catégorie active mais une moindre revalorisation salariale.

À noter que les Infirmier-es Sapeurs-Pompiers (12 % de femmes) sont passé-es en catégorie A avec maintien de la catégorie active. La CGT revendique le passage en catégorie A pour toutes les infirmier-es et la réintégration dans la catégorie active. ♦

ATSEM:

54 000 agent-es territorial-es spécialisé-es des écoles maternelles sur des emplois invisibles, méconnus, dévalorisés et occupés à 99 % par des femmes dont 20 % sont précaires et 20 % à temps non complet. La CGT revendique un vrai déroulement de carrière et l'accès à la catégorie B, la reconnaissance de la pénibilité... ♦

AESH:

Pour les 170 000 agent-es spécialisé-es dans l'aide aux handicaps, une augmentation des rémunérations est nécessaire! Le minimum retraite de 1200 euros brut annoncé se base sur une carrière complète. Or les AESH ne pourront pas en bénéficier du fait de leurs périodes de chômage, de leurs carrières hachées ou de leurs arrêts suite à des grossesses. Le minimum retraite doit prendre en compte les irrégularités de carrière! Le système de retraite que propose le gouvernement est un système qui broie un personnel déjà précarisé dont la moyenne des salaires se situe entre 600 et 750 euros!

La pénibilité est aggravée par la mutualisation à outrance avec la mise en place des *Pôles inclusifs d'accompagnement localisés*. Elle ne sera pas prise en compte pour les AESH. La CGT revendique un véritable statut pour cette profession et la prise en compte de critères de pénibilité. ♦

fonction
publique

la
cgt