

RÉFORME DES RETRAITES

Bilatérale CGT – ministère Fonction publique

du 4 novembre 2022

NOTE CGT FONCTION PUBLIQUE — MONTREUIL > 3 NOVEMBRE 2022

À partir du socle constitué par la garantie d'une retraite à taux plein à 60 ans pour une carrière complète et du projet revendicatif qu'elle porte au plan interprofessionnel, la CGT réaffirme son opposition au recul de l'âge d'ouverture du droit à retraite.

LE GOUVERNEMENT ne cherche pas seulement à reculer l'âge de départ en retraite à 65 ans de la majorité des fonctionnaires, il cherche aussi à remettre en cause la reconnaissance de la pénibilité par des départs anticipés dans la Fonction publique et à baisser de façon significative le montant des pensions de retraite.

L'âge d'ouverture du droit à retraite

Les salariés du privé, comme les fonctionnaires sans départ anticipé pour pénibilité (« sédentaires »), partent aujourd'hui en retraite autour de 63 ans. Avec l'allongement du nombre de trimestres requis et le recul de l'âge d'entrée dans la vie active, le conseil d'orientation des retraites prévoit un âge de départ moyen à 64 ans dans quelques années, pour un maintien d'un âge d'ouverture du droit à 62 ans.

Plus de 90 % des fonctionnaires sont en emploi au moment du départ en retraite, à l'exception des malades et des invalides, contre 60 % dans le privé. Malgré un âge de départ en retraite moyen légèrement inférieur (10 mois) à celui des salariés du privé par rapport aux fonctionnaires, du fait des départs anticipés pour « service actif » dans certains corps à partir de 57 ans en général, les fonctionnaires travaillent en réalité plus tard que les salariés du privé, puisque 40 % des salariés du privé sont déjà hors de l'emploi quand ils prennent leur retraite.

Les nombreuses réformes des retraites déjà mises en œuvre ont eu des conséquences très sévères en termes de baisse des pensions et de recul de l'âge de départ. Le gouvernement considère qu'il peut continuer à aggraver ces régressions en reculant de trois ans l'âge d'ouverture du droit au départ, jusqu'à 65 ans, et en baissant de nouveau le niveau des pensions.

Aujourd'hui, les pensions sont faibles dans la Fonction publique. Le quasi-gel du point d'indice a entraîné une baisse progressive des pensions du public. De plus, les primes ne sont pas cotisées, alors qu'elles représentent 23 % de la rémunération totale en moyenne (30 % de la rémunération indiciaire dans l'ensemble de la Fonction publique). Le taux de liquidation n'est de 75 % que pour les pensions surcotées, sinon il est des deux tiers sans surcote ni décote, et de près de 50 % pour les pensions décotées.

Pour compenser, de nombreux fonctionnaires travaillent au-delà du nécessaire pour avoir de la surcote. Ce sont plus de la moitié des fonctionnaires d'État, le tiers des territoriaux, le quart des hospitaliers, qui surcotent à leur départ en retraite en 2020, pour une surcote de 150 à 220 euros en moyenne suivant le versant. Ces surcotes disparaîtront avec un âge d'ouverture du droit à 65 ans. L'allongement de la durée d'assurance requise à 43 ans, déjà prévue pour la génération 1973, pourrait être accéléré, et créer au contraire encore plus de situations de décote.

C'est bien une baisse des pensions que le gouvernement recherche avec sa réforme, sauf à travailler au-delà de 65 ans (jusqu'à 67 ans? Jusqu'à 70 ans?).

Dans la Fonction publique, l'équilibre du régime de retraite des fonctionnaires est pris en charge par l'employeur par une sur-cotisation employeur par rapport au privé: c'est bien aussi une baisse de la masse salariale des employeurs publics qui est recherchée.

La prise en compte de la pénibilité

L'objectif du gouvernement est une profonde remise en cause des départs anticipés dans la Fonction publique, l'âge d'ouverture du droit pour les agents en « service actif » en général à 57 ans (et auparavant à 55 ans) lui étant insupportable.

Le service actif est la forme particulière, propre à la Fonction publique, pour la reconnaissance de la pénibilité au travail, collective et par métier, statutaire et réglementaire (policiers, surveillants pénitentiaires, pompiers, douaniers en uniforme, agents d'exploitation de l'équipement, aides-soignantes, infirmières de catégorie B après la perte du départ anticipé par les infirmières de catégorie A, égoutiers, ...).

Sans connaître aujourd'hui les projets gouvernementaux exacts, on peut déjà dire que le maintien de la règle d'ouvrir le droit à retraite 5 ans avant l'âge de droit commun interdirait tout départ anticipé en retraite avant l'âge de 60 ans pour la majorité des corps « actifs » (les départs avant 57 ans sont devenus très peu nombreux pour les fonctionnaires civils).

En 2019, dans le cadre de sa tentative avortée de mise en place de la retraite universelle par points, le gouvernement avait décidé de ne maintenir le service actif statutaire que pour les fonctionnaires ayant un « risque-vie » (policiers, douaniers, surveillants pénitentiaires, pompiers, ...) et décidé d'enlever le service actif aux « civils », et tout particulièrement aux personnels de santé. À la place, le gouvernement voulait introduire le compte personnel de prévention, qui est un compte totalement individualisé, ne reconnaissant que 6 critères de pénibilité, avec des seuils d'exposition trop élevés, ne permettant un départ anticipé que de deux ans au maximum à partir de 60 ans. Seuls 10 % à 20 % des personnels de santé ayant le « service actif » auraient été éligibles au compte personnel de prévention.

Le ministre Guerini affirme aujourd'hui que le gouvernement ne veut pas remettre en cause le principe même du service actif. Mais il remettra au moins en cause de façon certaine l'âge de départ en service actif.

Pour la CGT, le compte personnel de prévention (C2P) est un système inefficace pour les salariés du privé, qui ne prend en compte que 6 critères de pénibilité (la manutention de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les risques chimiques ont été supprimés). Le C2P ne permet que quelques milliers de départs chaque année, alors que le service actif des fonctionnaires concerne 23000 agents pour 122000 départs, soit un sur cinq. La CGT propose que dans le privé la reconnaissance de la pénibilité soit comme dans le public, organisée par métier de façon collective, avec cinq années de départ anticipé possible, avec un trimestre de bonification par année d'exposition.

Pour de nombreux agents, dont en particulier les infirmières de catégorie A ayant perdu le service actif, nous demandons de les (ré-)intégrer en catégorie active. La CGT propose que le ministère de la Fonction publique travaille sur des référentiels de pénibilité par métiers (qui sont exercés dans les corps et statuts d'emploi de fonctionnaires), sur la base des 12 critères qui font consensus dans le privé et de 3 critères de dangerosité spécifiques à la fonction publique.

Sur la base de ce travail les agents subissant la pénibilité du travail pourraient bénéficier du service actif ou le récupérer, comme les infirmières de catégorie A. Jusqu'à aujourd'hui, le gouvernement a toujours refusé de travailler réellement sur la pénibilité du travail dans la fonction publique, car il ne cherche qu'à remettre en cause les départs anticipés.

Les 4 catégories et les 15 critères de pénibilité pour la CGT

I - Contraintes physiques

- 1/ Manutention et port de charges lourdes
- 2/ Contraintes posturales et articulaires
- 3/ Vibrations mécaniques

II- Environnement agressif

- 1/ Exposition à des ACD (agents chimiques dangereux) y compris aux poussières et fumées
- 2/ Activités exercées en milieu hyperbare
- 3/ Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries
- 4/ Exposition aux bruits intenses
- 5/ Exposition aux rayonnements ionisants

III - Contraintes liées aux rythmes de travail

- 1/ Travail de nuit
- 2/ Travail alterné, décalé
Alterné figurant dans le décret n° 76/404 du 10 mai 1976 précisant la loi de 1975 Le travail posté en discontinu - Travail par relais en équipe alternante
- 3/ Longs déplacements fréquents
- 4/ Gestes répétitifs, travail de chaîne, cadences imposées

IV - Dangerosité

- 1/ Exposition à des risques de contamination biologique
- 2/ Risques d'agressions physiques et psychiques
- 3/ Lieux d'intervention dangereux (routes, incendies,)

La CGT Fonction publique propose l'intégration dans la catégorie de « l'environnement agressif » d'un critère de pénibilité supplémentaire, permettant de prendre en compte les conséquences de l'exposition à la mort, à la souffrance, aux formes les plus graves de maladies et de situations de détresse, pour lesquelles aucune prévention n'est possible. Cette exposition touche particulièrement les services publics (santé, policiers, etc.). Cette exposition a des conséquences sur la santé psychique des agents, le taux de suicide étant plus élevé pour eux, et constitue indéniablement un facteur aggravant des autres pénibilités auxquelles ils sont exposés, comme les horaires atypiques et l'exposition à la dangerosité, physiques, psychique ou biologique. Les référentiels métiers de pénibilité dont la CGT demande la construction seraient contraints d'intégrer ce critère supplémentaire.

Le service actif dans la fonction publique hospitalière et pour les soignants des trois versants

La loi de 2010 a supprimé la possibilité d'un départ anticipé des infirmier-es hospitalier-es sous prétexte d'une reconnaissance en catégorie A, permettant d'augmenter légèrement leur salaire. Il en a été de même pour les infirmier-es de la Territoriale ou de l'État qui travaillent dans les services de santé.

Dans la Fonction publique hospitalière, la suppression de la catégorie active pour de nombreux métiers, infirmier-es, éducatrices et éducateurs spécialisés, kinésithérapeutes, etc., sans pour autant qu'ils ne perdent de pénibilité, bien au contraire, a créé une situation totalement irrationnelle, où le principe constitutionnel d'égalité est bafoué. Le « droit de remords », établi à la suite de réformes statutaires récentes, ne rétablit pas la situation.

Au contraire, le droit de remords la complique encore davantage, car désormais nous aurons cinq situations différentes pour un même métier d'infirmière :

1. Pour celles et ceux qui étaient embauché-es avant le 1er décembre 2010, après droit d'option au passage en catégorie A "sédentaire" : départ en retraite possible à 60 ans,
2. Pour les nouvelles embauchées à partir du 1er décembre 2010, en catégorie A sédentaire : départ en retraite à 62 ans,
3. Pour celles restées en catégorie B et en catégorie active : un départ possible à 57 ans,
- 4 & 5. maintenant le "droit de remords" ajoute encore 2 autres traitements, selon que l'agent a 17 ans de service actif ou pas...

À cela, il faut rajouter le régime des infirmiers sapeurs-pompiers qui ont le service actif des pompiers.

Les métiers de soignants, et particulièrement dans la fonction publique, subissent une perte d'attractivité dramatique mettant gravement en danger cette mission de service public si précieuse pour la population. Alors que les employeurs publics hospitaliers font mention de grandes difficultés pour embaucher et fidéliser des professionnel·les, notamment soignant·e-s, la reconnaissance de la pénibilité de ces métiers par un départ anticipé possible à la retraite est un des enjeux majeurs du retour des travailleurs vers ces métiers. De plus, depuis l'arrêté de 1969 listant les métiers en catégorie active à la CNRACL, de nouveaux métiers sont apparus, et d'autres ont vu leurs conditions d'exercice profondément modifiées. Cette liste doit donc être revue à l'aune des 15 critères de pénibilité susmentionnés.

L'étude SUMER de 2017 met clairement en avant les expositions aux contraintes dans le secteur de la FPH, avec quelques exemples parlants :

- Contraintes posturales et articulaires : 82,7 % de salarié-es exposé-es
- Manutention manuelle de charges : 53,5 % de salarié-es exposé-es
- Contact direct avec le public : 88,5 %
- Devoir toujours ou souvent se dépêcher : 44,5 %
- Ne pas disposer d'informations claires et suffisantes pour effectuer correctement son travail (charges émotionnelle et organisationnelle) : 20,2 %
- Manque de reconnaissance : 57,7 %

La CNRACL constate un âge moyen de départ en invalidité à 54,9 ans, 54,7 ans pour les femmes et c'est entre 62 et 66 ans que le taux de sinistralité est le plus élevé. Le montant moyen de la pension d'invalidité est de 1241 euros pour les hommes hospitaliers et de 1146 euros pour les femmes, proche du seuil de pauvreté. Reculer les âges de départ, c'est augmenter les dépenses d'invalidité et augmenter la pauvreté des anciens fonctionnaires soignants.

Au vu de ces éléments, nous demandons que la catégorie active soit maintenue et améliorée par le retour dans cette catégorie des professions qui en ont été injustement et scandaleusement évincées sans aucun argument factuel. Nous demandons un retour au départ à 55 ans et l'examen de la possibilité d'y introduire de nouvelles professions dont l'exercice a été rendu plus pénible au fil des évolutions techniques notamment.

Les départs anticipés en carrières longues

Une grande partie de la pénibilité du travail est de fait prise en compte par le dispositif de carrière longue, qui concerne d'abord les ouvriers et les employés, et qui permet un départ à 60 ans pour un début de carrière avant 20 ans. Ce dispositif va progressivement disparaître avec le recul de l'âge d'entrée dans la vie active et l'augmentation de la durée d'assurance à 43 ans. Un quart des salariés du privé partent en carrière longue, dans dix ans ce seront moins de 10 %.

Dans la territoriale, en 2020 un tiers des agents partent en carrière longue, et 70 % sont de catégorie C. Les carrières longues concernent un départ sur six dans l'hospitalière et un sur huit dans l'État.

Le cumul du recul de l'âge à 65 ans et de la disparition de fait des carrières longues, sans mise en place d'une reconnaissance renforcée de la pénibilité au travail, serait une double peine pour les fonctionnaires ayant exercé les métiers les plus pénibles.

L'invalidité

10000 fonctionnaires partent chaque année en retraite anticipée pour invalidité, un départ sur 12. Si l'invalidité concerne un départ sur 20 dans l'État, c'est un départ sur 12 dans l'hospitalière et un départ sur 9 dans la territoriale.

Alors que dans le privé les salariés en invalidité valident des trimestres pour leur retraite, qui est calculée quand ils ont tous leurs trimestres, dans le public de plus en plus les employeurs se débarrassent de leurs agents, les licencient de fait, souvent avant 50 ans, la retraite pour invalidité étant définitive et ne permettant pas d'acquérir de nouveaux droits.

Cette réalité est totalement contradictoire avec le discours du gouvernement sur un recul de l'âge de départ en retraite. La CGT propose de réformer l'ensemble du dispositif de mise en invalidité des fonctionnaires.

Les fonctionnaires doivent avoir un trimestre de droit à retraite par trimestre d'invalidité et voir leur retraite calculée normalement à partir de leur âge d'ouverture du droit, comme pour les salariés du privé. Dans la Fonction publique les retraités pour invalidité ont 20 à 25 trimestres de durée d'assurance en moins que les autres retraités, ce qui baisse fortement leur niveau de pension.

La CGT propose de rompre avec le licenciement de fait quasi systématique que représentent les mises à la retraite d'office pour invalidité. Elle propose qu'une période de recherche de reclassement obligatoire précède la mise en invalidité, y compris dans d'autres corps ou cadres d'emplois, dans d'autres ministères, collectivités ou établissements, ou dans les autres versants de la fonction publique.

Le travail de construction de référentiels de pénibilité par métiers que la CGT propose permettrait d'anticiper sur l'usure au travail, que les employeurs publics prennent trop peu en compte.

La retraite progressive

Le gouvernement avait décidé dans le cadre de la réforme 2019 d'introduire la retraite progressive pour les fonctionnaires. Ce dispositif permet à partir de 60 ans de percevoir en complément d'un temps partiel une part de sa retraite, même décotée, la retraite étant recalculée au moment du départ définitif. Ce système est proche de l'ancienne « cessation progressive d'activité ». Son extension pour les fonctionnaires pourrait permettre de prendre en compte l'usure au travail des agents, alors que beaucoup d'entre eux sont contraints de travailler plus tard par le durcissement de la réglementation des retraites.

Le minimum garanti

Les fonctionnaires ont déjà le minimum de retraite à 1 100 euros, puisque le minimum garanti de retraite est de 1 248 euros pour 40 ans en 2022 et de 1 186 euros pour 30 ans de carrière, à la condition d'avoir une durée d'assurance complète ou 67 ans. Avant la réforme de 2003, il fallait 25 ans de carrière pour avoir le minimum garanti à taux plein, la CGT demande le rétablissement de ces conditions.

Les primes

L'importance grandissante de la part de primes dans la Fonction publique baisse le niveau des pensions par rapport à la dernière rémunération d'activité.

La CGT est opposée à la prise en compte des primes par un fonds de pension (par l'ERAFP), avec une cotisation à hauteur de 10 % des primes (pour 20 % du traitement indiciaire), dont seulement la moitié payée par l'employeur. La CGT demande l'intégration des primes constitutives de compléments de traitement dans la retraite.

Dans un premier temps la CGT demande l'intégration d'une part de primes de 20 % de l'indiciaire, qui cotisent aujourd'hui à l'ERAFP, dans le calcul de la retraite du régime des fonctionnaires et la cotisation. Les provisions financières de l'ERAFP (50 milliards), qui appartiennent aux bénéficiaires cotisants, faciliteraient cette prise en compte.

Supprimer la baisse du montant de la retraite du fait des jours de grève

Pour les fonctionnaires les jours de grève diminuent la durée cotisée et sont totalisés individuellement sur l'ensemble de la carrière, de nombreux agents découvrant après avoir fait leur demande de retraite qu'ils auront une pension plus faible pour trimestre cotisé manquant.

Dans le privé, pour le régime général, la durée d'assurance est calculée sur une base financière, un demi-SMIC ouvrant droit à retraite, et l'effet des jours de grève sur le salaire moyen des 25 meilleures années est très faible. L'incidence des jours de grève est donc marginale, et le nombre total de jours de grève sur sa carrière pour chaque salarié n'est évidemment pas recensé.

Pour les fonctionnaires, le recensement du nombre total de jours de grève pendant l'ensemble de leur carrière pose un problème démocratique et ne devrait pas être autorisé.

La CGT propose de revenir à la situation antérieure à 2000, établie par la circulaire de 1947, qui indiquait que « les périodes d'interruption volontaire du travail liées à des mouvements de grève, bien que non rémunérées, sont néanmoins prises en compte dans l'ancienneté exigée des intéressés tant pour l'avancement de grade, de classe ou d'échelon que pour la retraite ».

La CGT propose d'amender l'article 5 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, en précisant que les jours de grève sont considérés comme des services accomplis pour la constitution du droit à pension.

L'égalité femmes/hommes

En 2021, les pensions des femmes prenant leur retraite sont inférieures de 14 % à celles des hommes dans l'État, dans la territoriale elles le sont de -12 %, et de -6 % dans l'hospitalière, du fait de la qualification des infirmières et aides-soignantes et du faible nombre d'hommes dans ces professions.

Les retraites des femmes restent globalement inférieures à celles des hommes. Les filières les plus féminines ont une rémunération globale inférieure aux filières les plus masculines, sur leur grille indiciaire, sur leur niveau de primes et sur leur taux de promotion. Cette inégalité est aggravée par le fait que ce sont bien souvent les femmes qui travaillent à temps partiel ou interrompent leur carrière pour articuler vie professionnelle et vie familiale. Ce sont elles également qui ont le plus de mal à accéder aux promotions professionnelles et aux postes les plus qualifiés au sein des corps et cadres d'emplois.

La CGT revendique une requalification des grilles indiciaires des filières les plus féminisées, en particulier des filières sanitaires, sociales et éducatives.

Le régime général de la sécurité sociale a calculé en 2010 que l'égalité salariale entre femmes et hommes rapporterait 11 milliards de cotisations supplémentaires en 2023, soit le niveau du déficit

prévu par le COR, au nom duquel le gouvernement veut reculer l'âge de départ en retraite. La CGT demande au gouvernement de choisir d'avancer vers l'égalité salariale à la place.

La CGT demande le maintien et l'amélioration des droits familiaux tant que subsisteront les inégalités entre les femmes et les hommes. La bonification d'un an cotisé par enfant pour les femmes fonctionnaires doit être rétablie. Depuis 2003, les mères n'ont que 6 mois de majoration de durée d'assurance par enfant, qui élimine la surcote mais ne compte plus pour le montant de la pension. Une baisse des retraites féminines se produira quand elles partiront en retraite ces prochaines années, si la bonification d'un an ne leur est pas rétablie.

Au fur et à mesure, la catégorie active est supprimée dans la Fonction publique hospitalière où beaucoup de femmes travaillent. C'est une attaque en règle sur la non-reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine. De même, le départ anticipé des auxiliaires puéricultrices en crèche hospitalière est remis en cause.

De plus, lors du départ anticipé, la filière de soins classée en catégorie active n'a jamais bénéficié comme les filières à prédominance masculine (pompiers, policiers, contrôleurs aériens, etc.) des bonifications d'années cotisées pour compenser les années manquantes et pouvoir partir avec une retraite à taux plein. Les bonifications de durée d'assurance d'un an pour 10 ans de service sont insuffisantes et n'agissent que sur la décote et non sur le montant de la retraite.

La péréquation

La CGT propose de rétablir la péréquation entre traitement indiciaire et pension de retraite. Quand un corps de la Fonction publique avait une avancée dans une grille indiciaire, elle était attribuée également aux retraités. Cette mesure a été supprimée. Il faut la rétablir afin que les retraités sanctionnés par la déqualification de leur emploi pendant leur carrière puissent en bénéficier.
