

Les attaques contre le système de retraite ont d'abord touché le régime général avec le passage des dix meilleures années de salaire aux vingt-cinq meilleures et le passage de 37,5 annuités à 40 pour accéder au taux plein (réforme Balladur de 1993).

La réforme de 2003 a confirmé cette logique et a étendu le passage de 37,5 annuités à 40 pour les fonctionnaires en 2008 (réforme Fillon). Elle instaure un système de décote et de surcote qui pénalise les carrières incomplètes (les femmes sont particulièrement touchées) et favorise la poursuite d'activité au-delà de 60 ans.

Cette réforme s'est accompagnée de celle de l'Ircantec (caisse de retraite complémentaire des agents non titulaires de la Fonction Publique) qui prévoit une baisse moyenne des pensions de 25% à terme. Le passage des salarié-e-s de l'enseignement privé sous contrat à ce système, prévu en 2017, entrainera une baisse de leur pension.

La réforme Woerth-Fillon de 2010 acte le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite pour atteindre 62 ans en 2018 (et n'a pas été remise en cause par le gouvernement lors de la contreréforme de 2012).

L'âge à partir duquel un-e assuré-e peut partir à la retraite sans pénalisation lorsque la durée de cotisation n'est pas atteinte passe progressivement de 65 à 67 ans.

Cette réforme prévoit également que le taux de cotisation retraite acquitté par les fonctionnaires soit aligné sur celui du secteur privé passant de 7,85% à 10,55% en 10 ans. Le dispositif de départ anticipé sans

condition d'âge pour les parents de 3 enfants ayant 15 ans de service, et qui n'a aucun équivalent dans le privé, sera progressivement fermé.

Dans la Fonction publique le minimum garanti est désormais soumis à la même condition d'activité que dans le secteur privé, c'est-à-dire qu'il faudra désormais que les fonctionnaires aient bien cotisé tous leurs trimestres ou qu'ils attendent l'âge du taux plein pour pouvoir en bénéficier.

Le dispositif de carrière longue modifié en 2010 (les salarié-e-s ayant commencé avant 18 ans peuvent partir à la retraite au plus tôt, sous réserve d'avoir la durée de cotisation requise pour leur génération, plus 2 ans.) est assoupli par un décret du 2 juillet 2012 : les personnes qui ont commencé à travailler avant 20 ans (18 ans auparavant) et ont la durée de cotisation requise pour leur génération peuvent prendre leur retraite au plus tôt (la condition de 2 années de cotisation supplémentaires est supprimée).

Ce décret prévoit aussi la possibilité de prendre en compte 2 trimestres de périodes de chômage indemnisé et 2 trimestres supplémentaires liés à la maternité, en plus de l'intégration de 4 trimestres de périodes assimilées liées au service national et jusqu'à 4 trimestres de périodes assimilées liées à la maternité ou à la maladie.

La réforme Ayrault de 2013 poursuit dans le même sens avec l'allongement de la durée de cotisation : à compter de 2020, le nombre de trimestres de cotisation nécessaire pour obtenir une pension à taux plein (sans décote) va augmenter d'un trimestre tous les trois ans jusqu'en 2035.

Les actifs-ves né-e-s entre le 1^{er} janvier 1958 et le 31 décembre 1960 devront ainsi justifier de 167 trimestres (41,75 annuités) contre 166 trimestres (41,5 annuités) pour les générations nées en 1955, 1956 et 1957. À partir de la génération née au 1^{er} janvier 1973, la durée de cotisation sera fixée à 172 trimestres (43 annuités).

Les retraites de base ne seront plus revalorisées par rapport à l'inflation au 1^{er} avril mais au 1^{er} octobre de chaque année.

Dans le cadre de la réforme des retraites de 2013, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2014 a prévu un relèvement de 0,30 point des cotisations dé plafonnées, c'est-à-dire assises sur la totalité des rémunérations

La prise en compte de la pénibilité d'un métier est déjà mis à mal par le gouvernement avant même d'avoir vu le jour.

L'accord signé en mars 2013 par une partie des organisations syndicales (CFDT, CFTC et FO) sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO prévoit qu'elles évoluent en 2014 et 2015 en fonction de l'inflation annuelle moyenne moins 1 point. Ce qui correspond en fait au gel des retraites complémentaires.

LA FERC REVENDIQUE

En France, le système de retraite par répartition repose sur un pacte social intra et intergénérationnel.

La retraite doit être envisagée comme un « vrai salaire socialisé » à cotisation et prestation définies : principe fondé sur les cotisations des actifs-ves pour financer immédiatement les prestations déterminées des retraité-e-s ou pensionné-e-s et sur l'ouverture de droits définis pour les cotisant-e-s.

Le régime de retraite des fonctionnaires d'État (Code des Pensions civiles et militaires de l'État) constitue l'un des piliers fondamentaux du statut et un mécanisme essentiel de la fonction publique de carrière.

Il se caractérise par l'absence de caisse ; les pensions sont directement à la charge du budget de l'État et doivent le rester. Parce que moins de 10% des fonds de l'action sociale de la Fonction publique concernant l'aide à domicile (AMD, aide ménagère, aide au retour après hospitalisation...) sont utilisés, il faut assurer le droit à l'information des salarié-e-s et des retraité-e-s pour leurs droits à l'action sociale.

La cotisation doit rester le fondement de notre système par répartition à la fois contributif et solidaire (solidarité entre les générations, solidarité entre les individus, solidarité entre les professions).

Les entreprises et employeurs ne doivent plus en être exonérés, les dettes (chiffrées) doivent être remboursées.

Ces cotisations doivent être augmentées de manière raisonnable, en particulier la part dite « employeur ».

Il est inacceptable qu'il y ait un transfert des cotisations sociales au titre de la Sécurité Sociale vers la CSG et l'impôt.

La CSG doit être abrogée ainsi que la Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie (CASA : 0,3% prélevés sur les pensions des retraité-e-s imposables).

Un socle commun de droits et de garanties

La durée de cotisation exigée pour percevoir le taux plein de pension doit intégrer les périodes d'études et de stages après 18 ans, les périodes de première recherche d'emploi (validation dès l'inscription à Pôle Emploi) et les périodes d'inactivité forcée. Sur cette base, la carrière complète doit correspondre à 37,5 annuités. La décote doit être supprimée.

Les périodes d'arrêts de travail pour maternité, accident de travail et maladie professionnelle doivent être considérées comme périodes travaillées avec la prise en compte du salaire qui aurait dû être versé.

L'ouverture pour tous/toutes et dans tous les régimes du droit à

retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans (55 pour les services actifs et métiers pénibles) ou dès que les annuités nécessaires pour celle-ci sont validées (37,5) doit être garanti.

Mais la date de départ en retraite doit rester le choix du/de la salarié-e. Ce véritable choix suppose des revenus en activité comme en retraite corrects, et des conditions de travail décentes.

Les départs anticipés en retraite doivent être confortés ou reconnus dans chacun des régimes pour les salarié-e-s ayant été exposé-e-s aux conditions de travail pénibles, insalubres ou à risques, afin de tendre à l'égalité d'espérance de vie en retraite.

Dans ce cadre, les risques socio-organisationnels doivent être pris en compte et reconnus dans la pénibilité au travail.

De même doit être reconnu un droit au départ anticipé à la retraite à taux plein pour les personnes handicapées.

C'est pourquoi nous revendiquons l'abrogation des lois Balladur (1993), Fillon (2003), Woerth (2010) et Ayrault (2013).



FICHE 9

36

Supplément au Lien N° 186 - mars 2016

MONTANT DE LA PENSION

Un taux de remplacement au minimum de 75 % du salaire brut pour une carrière complète de travail doit être assuré quel que soit le régime de retraite et reposer sur l'ensemble de la rémunération (traitement / salaire, primes, indemnités complémentaires de traitement, intéressement, participation...) calculé sur les 6 meilleurs mois de travail et ne doit pas être inférieur à 1700€ net.

Le Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP) est un fonds de pension obligatoire imposé à l'ensemble des fonctionnaires. Fonctionnant sur le principe de la capitalisation, il constitue un obstacle à la revendication d'intégration des primes dans les traitements. Le RAFP doit être placé en extinction et remplacé par une modalité de prise en compte des indemnités pour le calcul de la pension relevant directement du régime de retraite des fonctionnaires de l'État.

Le minimum de pension doit être revalorisé.

L'évolution de la pension, de la retraite doit être indexée sur la valeur du point d'indice dans la fonction publique de l'État, sur les salaires,

La pension de réversion doit être fixée à hauteur de 75 % de la ou des pensions du/de la conjoint-e (marié-e-s ou pacsé-e-s) décédé-e, sans condition d'âge tant dans le public que dans le privé.

La FERC CGT exige un relèvement conséquent du plafond de ressources.

Le gel des retraites complémentaires AGIRC-ARRCO et IRCANTEC doit être levé.

Le retour de la revalorisation des pensions au 1^{er} janvier et un rattrapage de 400 € pour tous.

La Ferc-Cgt demande, dans la Fonction Publique de l'État le rétablissement d'une bonification de pension aux mères de famille, permettant de compenser les retards de carrières consécutifs à la maternité et à l'éducation des enfants, jusqu'à disparition de l'écart existant avec les fonctionnaires masculins. Elle demande l'ouverture de ce droit aux pères ayant élevé seuls leurs enfants.

La FERC avec l'ensemble de la CGT, revendique le maintien des services publics de proximité dont la fermeture affecte particulièrement les retraité-e-s.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

La qualité de la vie en retraite dépend de la qualité de la vie au travail.

Le droit à la retraite doit être solidement articulé au droit au travail et au salaire ; il doit donc être en lien étroit avec la bataille revendicative sur la sécurité sociale professionnelle, l'emploi, les salaires et le bien être au travail.

La garantie et la pérennisation du système solidaire de retraite fondé sur la répartition passe par le financement nécessaire à chaque régime.

Cela nécessite l'accroissement de la part des richesses créées par le travail, consacrées à leurs financements, l'élargissement de l'assiette de cotisation à tous les revenus du travail, aux revenus financiers des entreprises, ainsi qu'une modulation de l'assiette de cotisation en fonction notamment du ratio valeur ajoutée/masse salariale.

