



Le Journal du SIFA

Publication du Syndicat Interdépartemental des
Finances d'Aquitaine qui regroupe les sections
syndicales CFDT du MINEFI des départements
24-40-47 et 64.

Numéro 4 – Juin 2003

REFORME DES RETRAITES, où en est-on ?

Editorial

Les militants du SIFA ont porté les revendications et les positions de la CFDT sur le dossier des retraites. La forte présence CFDT dans les cortèges du 13 mai pour améliorer le plan Fillon témoigne du partage des orientations par les adhérents. Cette mobilisation a permis d'obtenir des avancées significatives.

Néanmoins, la « signature » par la CFDT du projet de loi amendé le 15 mai a étonné ou surpris de nombreux militants et adhérents qui espéraient aboutir à un accord plus proche de la plate forme revendicative CFDT. Le contexte politique et le positionnement des autres organisations syndicales permettaient-ils d'aller plus loin ?

Dans cette situation, certains militants et adhérents de la CFDT ont fait le choix de défendre les acquis de la négociation. D'autres ont fait le choix de continuer à s'inscrire dans l'action, estimant possible d'aller plus loin pour améliorer la réforme.

Pour le SIFA CFDT, il est clair que si d'autres OS s'étaient clairement prononcé pour l'amélioration du texte plutôt que d'en exiger le retrait, ou de s'arrêter à la revendication de 37 annuités ½ de cotisations pour tous, il était possible d'aller plus loin.

A partir du moment où les avancées obtenues sont qualifiées de « points de détails », où c'est la « philosophie » de l'ensemble du projet qui est remise en cause, où les conclusions du « COR », partagées à l'origine par l'ensemble des OS, sont remises en causes, quelle marge de négociation reste-il ?

Pour la Confédération CFDT, aller plus loin dans la mobilisation, c'était courir le risque d'amalgamer tous les mécontentements, de radicaliser encore plus les positions et ainsi de faire le jeu des partisans du statu-quo.

Les conséquences auraient été de laisser le champ libre aux députés et de faire revenir le spectre des fonds de pension "à la française", ou de faire reculer la réforme sans rien résoudre, pour arriver dans quelques mois à un projet très peu différent de celui proposé aujourd'hui !

La principale critique a porté peu à peu sur le financement de la réforme. La CFDT demandait qu'au-delà de la répartition, on fasse appel à la solidarité nationale via la CSG et que l'on finance de façon pérenne le fonds de réserve en taxant les entreprises.

Sur l'allongement de la durée de cotisations au-delà de 40 ans, rien n'est décidé et c'est là l'une des avancées principales de la négociation du 15 mai ! La CFDT a obtenu une augmentation du taux de cotisation de 0.2% en 2006, malgré l'opposition du patronat et surtout que le financement de la réforme soit négocié tous les 5 ans.

En 2008 et 2013, il appartiendra aux partenaires sociaux et au pouvoir politique en place de faire des choix : taux de cotisation, CSG, ou durée de cotisation. Cette négociation sera inscrite dans la loi.

Pouvait-on aller au-delà sur le financement, face à un gouvernement libéral qui affiche comme objectif numéro 1 la baisse des impôts et des charges ?

Dans les années qui viennent, le choix du bulletin de vote ne sera pas sans conséquences sur l'évolution du financement des retraites !

Ce n'est pas la CFDT qui a choisi ce gouvernement: ce sont les électeurs. Ce n'est pas la faute de la CFDT si la gauche au pouvoir n'a pas engagé cette réforme.

Pour la confédération CFDT, le soutien critique de la réforme est le seul moyen de verrouiller le débat parlementaire où, en l'absence de compromis, la partie la plus libérale de la majorité aurait eu beau jeu de saboter un texte qui réaffirme le choix de la répartition et de revenir sur les avancées obtenues le 15 mai, ceci au détriment des salariés les plus modestes

En 1995, nous avons soutenu la mise en place de la CSG et combattu le passage à 40 ans sans contreparties dans la fonction publique. L'harmonisation public / privé de la durée de cotisations est nécessaire dès lors que l'on veut que le financement du système par répartition fasse appel à la solidarité nationale. Avec le recul, plus personne aujourd'hui ne remet en cause la CSG...

Dans le projet de loi, la contrepartie au passage à 40 ans existe: c'est la cotisation, dès 2004, sur 2 mois ½ de primes ! S'il est trop tôt pour dire en fonction de la date de départ en retraite et du fonctionnement de la caisse complémentaire ce que ce plus rapportera, il s'agit bien là de la contrepartie attendue.

Pour le SIFA, si le projet actuel ne satisfait pas toutes les exigences portées par la CFDT pour une réforme des retraites, il n'en constitue pas moins un compromis acceptable qui garantit effectivement la répartition tout en ouvrant des portes pour sa renégociation en 2008.

***Les mesures qui sont détaillées dans les pages suivantes sont celles connues au moment où nous bouclons ce numéro du Journal du SIFA, le 5 juin 2003.
L'ensemble du projet doit être soumis au Parlement courant juin et est susceptible de recevoir des modifications.***

Des améliorations sensibles pour les salariés du privé

Carrières longues

La CFDT revendique que les salariés du privé qui ont commencé à travailler tôt puissent partir à la retraite dès quarante ans de cotisation, même avant soixante ans, le projet de réforme prévoit que :

- les salariés qui ont commencé à cotiser à 14 ou 15 ans pourront partir à 56 ou 57 ans en ayant validé et cotisé 42 ans ;
- les salariés qui ont commencé à cotiser à 14 ou 15 ans pourront partir à 58 ans en ayant validé 42 ans et cotisé 41 ans ;
- les salariés qui ont commencé à cotiser à 16 ans pourront partir à 59 ans en ayant validé 42 ans et cotisé 40 ans.

Les années cotisées sont les années effectivement travaillées ; les années validées sont les années travaillées et bonifications pour enfants, années de chômage ou de maladie.

Cette mesure permettra à plus de 300 000 personnes dont beaucoup ne sont plus en activité aujourd'hui pour cause de chômage ou de maladie de partir à la retraite en 2004.

Le dispositif sera revu en 2008 et un groupe de travail sur ce sujet sera mis en place dans les fonctions publiques.

Décote et la surcote

Le taux de la décote du régime général est aujourd'hui de 10 % par an, il sera progressivement ramené à 5 % à compter de 2004. Dès 2004, une surcote de 3 % par année effectuée au-delà de soixante ans et de 40 années de cotisation est créée.

Basses pensions

La pension des salariés ayant une carrière complète au Smic - un salarié sur quatre actuellement - sera au moins égale à 85 % du Smic en 2008 contre 75 % proposés initialement et 70 % auxquels aurait conduit la réforme Balladur en 2020.

Pluri-pensionnés

Pour les personnes qui liquident leur retraite en ayant cotisé dans différents régimes, les meilleures années seront prises en compte au prorata de la durée d'assurance dans chaque régime.

Temps partiel

La possibilité de cotiser à temps plein est ouverte pour les salariés travaillant à temps partiel, des accords d'entreprise devraient permettre de faire prendre en charge la part salariale par l'employeur.

Des aspects négatifs pour tous

La durée de cotisation

De 2004 à 2008, la durée du travail désormais exprimée en trimestres et non plus en annuités sera allongée de deux trimestres par an pour les fonctionnaires afin d'atteindre 160 trimestres en 2008 et de l'aligner sur celle du privé. Balladur avait programmé le passage de trente sept années et demi à quarante sur une période de dix ans : 1993-2003.

Nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein	
Année	Trimestres
2003	150
2004	152
2005	154
2006	156
2007	158
2008	160

Pour tous les régimes, privé et public, la durée nécessaire à l'obtention d'une retraite à taux plein sera ajustée en fonction de l'allongement de l'espérance de vie à partir de 2009, pour soi disant *"stabiliser le rapport entre temps de travail et temps de retraite afin d'assurer la pérennité des régimes par répartition et l'équité entre générations"*.

Dans un premier temps, cette durée serait portée à quarante et un ans en 2012 puis à quarante deux ans en 2020. Une commission de garantie des retraites est créée qui sera chargée d'émettre un avis sur les ajustements nécessaires en tenant compte de l'évolution des données démographiques, économiques et sociales. Après avoir consulté cette commission et le COR (Conseil d'orientation des retraites), le gouvernement devra présenter un rapport au Parlement avant chaque allongement de la durée de cotisation.

Pour la CFDT, l'allongement de la durée de cotisation des fonctionnaires à 40 ans devait faire l'objet de contreparties, la première étant la prise en compte des primes pour le calcul de la retraite. La création d'une caisse obligatoire de retraite complémentaire alimentée par des cotisations versées par les employeurs et les salariés répond en partie à cet objectif.

Financement

En 2004, la cotisation augmentera de 0,2 %. La création d'une CSG retraite permettant un financement par tous les revenus du travail comme du capital a été écarté dans l'immédiat. Tout ce qui concerne le financement, mode de financement, taux et durée de cotisation sera réexaminé en 2008.

Décote

Autre mesure importante du projet, l'instauration d'un coefficient d'anticipation, en clair une décote pour les fonctionnaires à partir de 2006. En 2015, la décote atteindra 1,25 % par trimestre soit 5 % par an. La décote sera calculée sur un maximum de vingt trimestres.

Concernant les fonctionnaires, cette décote est fonction :

- soit du nombre de trimestres correspondant à la durée qui sépare l'âge auquel la pension prend effet de la limite d'âge de son grade (pour l'essentiel des agents, la limite d'âge du grade est fixée à 65 ans mais elle peut être de 55 ans pour les gradés et gardiens de la police nationale, ou de 60 ans pour les instituteurs) ;
- soit du nombre de trimestres supplémentaires qui serait nécessaire, à la date d'effet de la pension, pour atteindre le nombre requis pour obtenir le pourcentage maximum de la pension (75 %).

Le nombre de trimestres correspondant est, le cas échéant, arrondi à l'entier supérieur. C'est le plus petit de ces deux nombres qui est pris en considération.

Comme cela semble bien compliqué, prenons un exemple. En 2010, un fonctionnaire du trésor Public part à la retraite à 60 ans après 37,5 années de cotisation.

- nombre de trimestres de cotisation : 150 ;
 - limite d'âge de son grade : 62 ½ ans.
1. nombre de trimestres correspondant à la durée qui sépare l'âge auquel la pension prend effet de la limite d'âge de son grade : 62 ½ ans (limite d'âge de son grade en 2010) moins 60 ans (âge de départ en retraite) soit 2 ans ½ ou 10 trimestres.
 2. nombre de trimestres supplémentaires qui serait nécessaire, à la date d'effet de la pension pour atteindre le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de la pension : 160 (le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de la pension) moins 150 (nombre de trimestres de cotisation) soit 10 trimestres.

On retient le plus petit des deux chiffres. Dans cet exemple, la décote serait calculée sur dix trimestres et serait de : $10 \times 0,625 \% = 6,25 \%$.

Pour déterminer si les agents sont concernés par la décote, les trimestres validés dans tous les régimes sont pris en compte. Les services effectués à temps partiel ou en CPA seront décomptés comme des services à temps plein. Par ailleurs, la décote ne s'appliquera pas lorsque le fonctionnaire atteint le nombre maximal de trimestre requis, lorsqu'il atteint la limite d'âge de son corps et dans ce cas, même s'il ne détient pas le nombre maximal de trimestres. Elle ne s'appliquera pas non plus en cas de départ en retraite pour invalidité ou si l'agent est atteint d'un handicap au moins égal

à 80 %.

L'application de la décote ne commence qu'en 2006. Cette montée en charge progressive est synthétisée dans le tableau suivant :

Année de départ retraite	Taux de la décote	Age auquel le taux de décote s'annule 60 - 65 ans	Age auquel le taux de décote s'annule 55 - 60 service actif	Abattement sur la décote en trimestres
jusqu'en 2005	sans objet	sans objet	sans objet	sans objet
2006	0,125 %	61	56	16
2007	0,25 %	61 ans et 6 mois	56 ans 6 mois	14
2008	0,375 %	62	57	12
2009	0,5 %	62ans et 3 mois	57ans et 3 mois	11
2010	0,625 %	62 ans et 6 mois	57 ans et 6 mois	10
2011	0,75 %	62 ans et 9 mois	57 ans et 9 mois	9
2012	0,875 %	63	58	8
2013	1 %	63 ans et 3 mois	58 ans et 3 mois	7
2014	1,125 %	63 ans et 6 mois	58 ans et 6 mois	6
2015	1,25 %	63 ans et 9 mois	58 ans et 9 mois	5
2016	1,25 %	64	59	4
2017	1,25 %	64 ans et 3 mois	59 ans et 3 mois	3
2018	1,25 %	64 ans et 6 mois	59 ans et 6 mois	2
2019	1,25 %	64 ans et 9 mois	59 ans et 9 mois	1

Exemple de liquidation de la pension avec une décote

En reprenant l'exemple de notre fonctionnaire du trésor Public qui part à la retraite à soixante ans après 37,5 années de cotisation, sa retraite sera liquidée de la façon suivante :

- nombre de trimestres cotisés : 150 ;
- nombre de trimestres nécessaires pour une retraite à taux plein : 160
- décote : 6,25 %
- retraite = dernière rémunération détenue pendant au moins 6 mois x 75 % x 150 : 160 x 93,75 %
si le dernier traitement hors prime était de 1 500 €, la retraite sera de :
 $1\,500 \times 75 \% = 1\,125$ dx $150 : 160 = 1\,054,69$ € application de la décote de 6,25 % : $1\,054,69 \times 93,75 \% = 988,77$ €.

Dans cet exemple, le taux de remplacement par rapport au dernier salaire hors prime est de 65,91 %.

Bonifications pour enfants

La bonification pour enfants est supprimée pour les enfants nés à compter du 1er janvier 2004. Elle est remplacée par une simple validation de la durée pendant laquelle le fonctionnaire, homme ou femme, a cessé de travailler pour s'occuper de ses enfants. Actuellement, seules les femmes bénéficient d'une bonification d'un an par enfant.

Deux cas sont à prévoir selon que les enfants sont nés ou adoptés avant ou à compter du 1er janvier 2004.

Pour les enfants nés ou adoptés avant le 1er janvier 2004, la bonification est d'un an et elle est accordée aux hommes et aux femmes dès lors qu'ils ont interrompu leur activité pendant une durée minimale de deux mois pour un congé de maternité, un congé pour adoption, une disponibilité pour convenance personnelle utilisée pour élever un enfant de moins de huit ans, une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans ou un congé parental. L'obligation d'interrompre l'activité pendant un minimum de deux mois pour congé de maternité, d'adoption ou parental va de fait exclure la presque totalité des hommes de la mesure car bien peu nombreux sont ceux qui ont effectivement bénéficié d'un congé d'adoption ou d'un congé parental ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans.

Pour les enfants nés à compter du 1er janvier 2004, la bonification d'un an par enfant est supprimée, mais la période d'interruption ou de réduction d'activité effectivement consacrée à l'éducation de l'enfant est validée, dans la limite de trois ans par enfant, comme une période de service effectif si les fonctionnaires hommes ou femmes bénéficient avant le huitième anniversaire de l'enfant :

- d'un temps partiel de droit pour élever un enfant ;
- d'un congé parental ;
- d'un congé de présence parentale (la condition d'âge de l'enfant n'est pas applicable) ;
- d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans.

Cessation progressive d'activité

Aujourd'hui, le droit à la cessation progressive d'activité est ouvert à tous les fonctionnaires âgés de cinquante cinq et comptant vingt cinq ans de services effectifs. Pendant la période de CPA, les agents travaillent à 50% et sont rémunérés 80% du traitement antérieur à plein temps, ils s'engagent à partir en retraite à soixante ans.

Pour bénéficier de la CPA en 2004, il faudra avoir cinquante-six ans, en 2005 cinquante-six ans et demi, en 2006 cinquante-sept ans et en 2007 cinquante-sept ans et demi. A compter de 2008, il faudra avoir cinquante huit ans et compter trente trois années de cotisation tous régimes confondus pour bénéficier de la CPA. Deux possibilités sont offertes :

- travailler à 80 % rémunéré à hauteur de 6/7ème de la rémunération d'un temps plein pendant deux ans puis 60 % au-delà rémunéré à hauteur de 70% de la rémunération d'un temps plein ;
- travailler dès la mise en CPA à 50 % rémunéré à hauteur de 60 % de la rémunération d'un temps plein. L'agent qui bénéficie de la CPA doit cesser son activité dès qu'il détient 160 trimestres de cotisation et au plus tard à la limite d'âge.

Les services effectués en CPA sont pris en compte comme des services à temps plein pour l'acquisition du droit à pension et pour le calcul de la décote. Ils sont pris en compte au prorata du temps de travail effectif pour la liquidation de la pension sauf si l'agent a choisi de cotiser sur la base d'un traitement à temps plein. L'option de cotiser à temps plein est irrévocable.

Pour les agents entrés en CPA avant le 1er janvier 2004, des dispositions transitoires sont prévues pour leur permettre de prolonger leur activité après soixante ans.

année de naissance	âge maximum du maintien en activité
1944	61 ans
1945	61 ans
1946	62 ans
1947	62 ans
1948	63 ans

Des compensations pour les fonctionnaires

Prise en compte d'une partie des primes pour la retraite

La CFDT a obtenu la création, à partir du 1er janvier 2004, d'une caisse de retraite complémentaire obligatoire, par répartition et par points, destinée à prendre en compte les primes dans la limite de 20 % du traitement indiciaire. Cette caisse sera alimentée par une cotisation de 5 % à la charge de l'employeur et de 5 % à la charge du fonctionnaire.

Cette disposition ramenée en équivalent de mois de primes fait que ce sont deux mois et demi de primes qui seront désormais pris en compte dans le calcul de la retraite.

Cette caisse fonctionnera comme les caisses complémentaires du privé. La cotisation permettra d'acquérir des points qui seront liquidés au moment du départ en retraite.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, nous ne connaissons pas encore la valeur d'acquisition et la valeur de liquidation du point ne sont pas encore connues.

En ce qui concerne les aides soignantes, les primes à hauteur de 10 % du traitement indiciaire seront intégrées dans leur traitement. C'est un précédent qu'il faudra utiliser pour l'ensemble des autres catégories de fonctionnaires.

Prise en compte de la pénibilité

La CFDT a obtenu l'obligation de conclure une négociation sur la définition et la prise en compte des pénibilités dans le travail. Cela permettra aux douaniers de la surveillance de voir aboutir enfin une revendication historique, la bonification d'un an tous les cinq ans. Dès le vendredi 16 mai, la CFDT a écrit au Ministre pour qu'il ouvre immédiatement les discussions sur le sujet.

Évolution des pensions

Le projet prévoit que désormais, les pensions des fonctionnaires seront, comme celles des salariés du privé, au minimum indexées sur les prix, donc qu'elles ne suivront plus l'évolution des traitements des fonctionnaires en activité. Cette mesure est plus favorable. En effet, depuis 1980, le pouvoir d'achat d'un agent de catégorie C, par exemple, a diminué malgré les accords Durafour d'environ 10 %. Les pensions des retraités de la fonction publique ont subi la même baisse.

Temps partiel

Il ouvre également pour les fonctionnaires qui travaillent à temps partiel, la possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein dans la limite d'un an. Par exemple, un agent qui travaille à 80 % pendant cinq ans et qui cotisera sur un temps plein pendant ces cinq ans verra une année de cotisation validée.

Le temps partiel de droit pour élever un enfant jusqu'à trois ans est actuellement limité à 50 %. Désormais, les agents pourront travailler à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %. Rappelons que ce cas de temps partiel sera pris en compte pour les périodes d'interruption d'activité qui ouvrent droit à validation dans le cadre des avantages familiaux.

Temps partiel et services actifs

Aujourd'hui, les fonctionnaires classés en "service actif" peuvent partir à la retraite à cinquante cinq ans s'ils ont quinze ans de service. Pour le calcul de ces quinze ans, le temps partiel est compté pour sa durée effectivement accomplie ; à partir du 1er janvier 2004, le temps partiel pour le service actif sera comptabilisé comme du temps plein pour la constitution du droit à pension.

Pension de réversion

Le projet de loi aligne, dans les régimes de la fonction publique, les pensions de réversion des hommes sur celles des femmes. Désormais, un homme veuf d'une fonctionnaire pourra percevoir la pension de réversion, ce qui n'était pas le cas. Pour les régimes des salariés du privé, la pension de réversion sera attribuée sans condition d'âge, de remariage ou de durée de mariage. Seule une condition de ressources devra être remplie. Les ressources prises en compte seront celles du conjoint survivant s'il vit seul ou celles du couple s'il est remarié.

Surcote

Parallèlement à la décote, un coefficient de prolongation, une surcote, est créé dès 2004. Cela permettra d'augmenter la pension de 0,75 % par trimestre supplémentaire travaillé au-delà de l'âge de soixante ans et de la durée de services nécessaire pour bénéficier de la retraite à taux plein, avec un maximum de vingt trimestres. Pour la détermination de la décote ou de la surcote, les trimestres pris en compte dans le calcul seront ceux validés tous régimes confondus.

Exemple de liquidation de la pension avec une surcote

Prenons l'exemple d'un fonctionnaire de la DGCCRF qui part à la retraite à soixante-deux ans après 42 années de cotisation, sa retraite sera liquidée de la façon suivante :

- nombre de trimestres cotisés : 168 ;
- nombre de trimestres nécessaires pour une retraite à taux plein : 160 ;
- surcote : $8 \times 0,75 \% = 6 \%$;
- retraite = dernière rémunération détenue pendant au moins 6 mois $\times 75 \% \times 160 : 160 \times 1,06$
si le dernier traitement hors prime était de 1 500 €, la retraite sera de :
 $1\,500 \times 75 \% = 1\,125$ d = 1 125 € application de la surcote de 6 % : $1\,125 \times 106 \% = 1\,192,5$ d.

Dans cet exemple, le taux de remplacement par rapport au dernier salaire hors prime est de 79,5 %.

Calcul de la retraite

La retraite restera calculée sur la base du traitement afférent au dernier indice détenu pendant au moins six mois.

Rachat des années d'études

La future loi prévoit que les années d'études accomplies dans l'enseignement supérieur pourront être rachetées dans la limite de trois ans, sous réserve de l'obtention d'un diplôme nécessaire pour se présenter au concours de recrutement correspondant à l'emploi de catégorie A dans lequel le fonctionnaire a été titularisé. Aucune condition d'âge n'est imposée pour ce rachat.

En clair, cette disposition permettra à un agent titulaire d'une licence qui entre dans la fonction publique en catégorie C ou B et qui, accède à la catégorie A de racheter trois années d'études supérieures. En revanche, s'il n'accède pas à la catégorie A, il ne pourra bénéficier du rachat.

Afin de vous aider à évaluer les conséquences que ce dispositif entraînerait pour le calcul de votre pension, le SIFA CFDT vous propose d'effectuer un calcul personnalisé de votre taux de remplacement
Pour cela nous invitons nos lecteurs à prendre contact avec les militants CFDT de leur secteur professionnel

Bulletin d'adhésion à adresser à SIFA CFDT.
Complexe de la République 64000 PAU

Nom, prénom :

Administration :

Grade :

Echelon :

Indice :

Adresse :

J'adhère à la CFDT à compter du _____, date à laquelle je verserai ma première cotisation correspondant à mon indice de traitement et je bénéficie ainsi des services réservés à tous les adhérents CFDT.

J'opte pour le prélèvement automatique de ma cotisation, je joins un RIB et je recevrai tous les numéros de CFDT Magazine.