



Le Premier ministre ne dit pas la vérité :

en voici quelques preuves

Dans son discours au CESE, pour tenter de rendre présentable le projet de retraite universelle par points et faire cesser la légitime mobilisation de millions de citoyens, le Premier ministre n'a pas hésité à préférer un certain nombre de contre-vérités.

Il nous a semblé important de démontrer, principalement à partir de la situation dans la Fonction publique, le caractère spécieux et même mensonger des arguments brandis par Edouard Philippe.

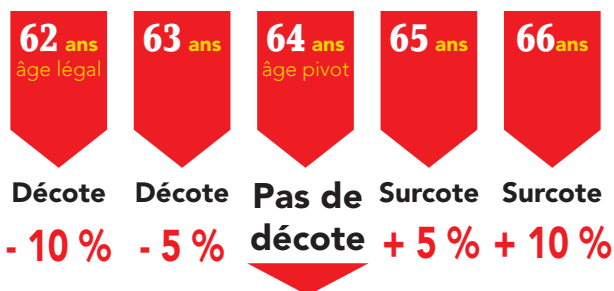


Sans les y forcer, nous devons inciter les Français à travailler plus longtemps. Le Gouvernement compte donc reprendre la proposition du rapport Delevoye qui consiste à instaurer, au-dessus de l'âge légal, un « âge d'équilibre », avec un système de bonus-malus.

Trois faits majeurs sont à retenir :

- Contrairement à ce qu'affirme le gouvernement, **les générations d'avant 1975 seront elles aussi impactées négativement par l'instauration de l'âge pivot**
- Celui-ci aura un **impact négatif considérable** sur le niveau des pensions de tous les futurs pensionnés
- L'âge pivot serait dans un premier temps de **64 ans** et serait **progressivement reculé**

2027



Cela revient à rendre plus que virtuel l'âge légal de départ en retraite à 62 ans.

L'âge pivot dans le nouveau régime : générations 1975 et suivantes

L'âge pivot ou âge d'équilibre serait fixé à 64 ans en 2027. Avant il y aurait une décote de 5 % par an, après une surcote de 5 % par an. Cela revient bien à rendre plus que virtuel l'âge légal de départ en retraite à 62 ans.

Les premiers départs en retraite du nouveau régime se faisant en 2037 et non en 2027, avec la génération 1975, **le gouvernement n'a pas indiqué quel serait pour lui l'âge pivot en 2037.** Cependant **le rapport Delevoye prévoit** explicitement en page 143 **une règle d'augmentation de l'âge pivot d'un mois par génération.**

L'âge pivot pourrait donc être

de 64 ans et 10 mois

pour la génération 1975,

et de 65 ans

pour la génération 1977

(et 66 ans pour la génération 1987 ?).

La réforme Macron abandonne toute notion de durée d'assurance, et enregistre que 43 ans de durée d'assurance est inatteignable pour de nombreux travailleurs, qui sont plus souvent encore des travailleuses.

Mais établir une nouvelle norme de départ en retraite à 65 ans revient au même qu'allonger la durée d'assurance.

C'est le retour aux 65 ans d'avant 1981. Le maintien du départ en retraite dès 62 ans devient inapplicable.

L'âge pivot dans les régimes actuels : générations 1960 à 1974

Les générations 1960 à 1974 ne doivent pas croire qu'elles passent à côté de la réforme, car elles se verront appliquer un dispositif comparable à celui que la CFDT, la CGC et la CFTC ont inventé avec le MEDEF dans l'accord Agirc-Arrco de novembre 2015.

Même avec une durée d'assurance complète, une nouvelle condition d'âge serait établie à partir de la génération 1960, et le retraité subirait une décote s'il liquide sa pension avant cet âge.

De même la surcote disparaîtrait avant l'âge pivot si on a sa durée d'assurance complète.

C'est une très forte mesure d'économie budgétaire et de réduction des droits actuels.

Ce que veut le gouvernement

GÉNÉRATION	AGE PIVOT
1960	62 ans et 4 mois
1961	62 ans et 8 mois
1962	63 ans
1963	63 ans
1964	63 ans et 8 mois
1965	64 ans



La loi cadre définirait l'âge pivot à 62 ans et 4 mois pour la génération 1960 (décote pour un départ à 62 ans), et un âge pivot de 64 ans en 2027 pour la génération 1965.

Un conseil d'administration du régime universel serait mis en place dès le vote de la loi, et aurait la liberté de décider que l'âge pivot évoluerait comme le veut le gouvernement, sinon le gouvernement le décidera à sa place.

Pour les générations 1966 à 1974, qui relèveraient toujours des régimes de retraite actuels, l'âge pivot évoluerait sans doute vers 65 ans au rythme d'un mois supplémentaire par an.

En fait l'âge de la retraite est repoussé à 64 ans pour la génération 1965 et à 65 ans pour la génération 1977. C'est cela la réforme Macron.

Concernant l'âge d'annulation de la décote, aujourd'hui à 67 ans, nul ne sait quel serait son évolution.

Chacun pourra apprécier la clarté et la simplicité du nouveau système, s'il la comprend !

3,5 millions de femmes

Les femmes seront les grandes gagnantes du système universel.

C'est une affirmation qui ne résiste pas à un examen un tant soit peu sérieux.

Prenons le cas des trois versants de la Fonction publique et des 3,5 millions de femmes qui y travaillent.

Les chiffres officiels nous apprennent qu'elles perçoivent actuellement une **pension inférieure** à celle des hommes en moyenne de

10,6%

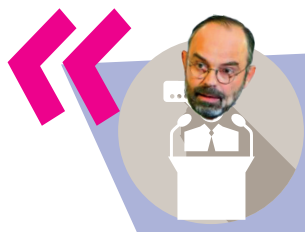
Les mêmes sources font apparaître que, toujours en moyenne, les femmes au cours de leurs carrières perçoivent des **primes inférieures** à celles des hommes de

33%

Troisième paramètre issu des chiffres fournis par les « institutions » : le **taux moyen de primes** dans les rémunérations est de

24,4%

Tous ces éléments – irréfutables – conduiront avec l'acquisition des points assise également sur les primes à une nouvelle inégalité faite aux femmes dans la Fonction publique de 6 % pour une carrière complète qui s'ajoutent donc aux 10,6 %



Le niveau des retraites des enseignant·e·s sera comparable aux autres corps de catégorie A.

C'est un fait maintenant connu et reconnu : les enseignants sont mal payés et leur régime indemnitaire est faible.

Face à leur mobilisation massive, le Premier ministre et le ministre de l'Éducation nationale promettent donc le maintien des pensions et « un plan de revalorisation sur 10 ans à partir de 2021 ».

S'agissant des futures retraites, s'il s'appliquait sans autre forme de compensation, **le système par points entraînerait pour les enseignants (comme d'ailleurs pour tous les autres fonctionnaires) un affaiblissement du niveau des pensions compris entre 20 % et 30 % selon les cas.**

Évidemment, même pour les champions de l'aus-térité, un tel séisme est impossible à assumer.

C'est là qu'intervient **la fameuse clause des primes** comprises dans le calcul de la retraite, contrairement à aujourd'hui.

Déjà, de fortes incertitudes pèsent sur le fait que, globalement, tous les fonctionnaires s'y retrouvent.

Ensuite, appliquer une même cotisation à des taux hétérogènes de primes (parfois au-dessus des 30 % de l'ensemble de la rémunération) conduirait à un approfondissement des inégalités.

Mais, prenons comme hypothèse que, avec un taux moyen de primes correspondant à 24 % de la rémunération, les futurs taux de remplacement (le rapport entre salaire d'activité et retraite versée) soient maintenus, en moyenne là aussi.

Pour les enseignants, cette projection est rigoureusement impossible.

En effet, le taux moyen de primes perçu par ces personnels se situe entre 13 et 15 % du traitement global (même pas 10 % pour le premier degré).

Si l'on retient une baisse hors calcul sur les primes des pensions perçues de 25 % - hypothèse la plus vraisemblable, il est aisé de constater que le delta qui persisterait en

intégrant les primes dans le calcul de la retraite serait au bas mot de 10 %.

Autrement dit, pour simplement compenser la chute du niveau des pensions qu'occasionnerait le système universel par points, il faudrait injecter entre 5 et 7 milliards d'euros.

De surcroît, les enseignants ne sont pas seuls concernés par un niveau de primes insuffisant pour pallier le déficit induit. Des centaines de milliers d'autres agents sont dans des situations similaires.

Conclusion : pour qu'aucune pension ne baisse, comme l'affirme le Premier ministre, c'est entre 10 et 15 milliards d'euros qu'il faudrait investir dans des revalorisations indiciaires.

Pour la CGT, il n'y a aucun problème.

Mais, comment croire un seul instant des représentants d'un pouvoir exécutif qui, pour économiser 400 millions d'euros, ont reporté d'une année l'application de PPCR et qui considèrent que 1,8 milliard d'euros pour revaloriser de 1 % la valeur du point d'indice est une somme insoutenable pour les finances publiques ?

Soyons clairs : cette promesse relève strictement du pur enfumage.





***Nous donnerons
là aussi la
possibilité aux
personnes qui
exercent des
métiers usants
de partir deux années
plus tôt que les autres*** »

Le gouvernement a prévu de supprimer le départ anticipé de 5 ans (ou 10 ans pour les égoutiers) à 450 000 femmes de la fonction publique hospitalière et aux ouvriers des 3 versants territoriaux, hospitaliers et Etat (routes, égoutiers, hôpitaux).

Un éventuel départ anticipé de 2 ans au titre du compte personnel de prévention est un recul inacceptable pour ces agents.

Les personnels en uniforme

Le gouvernement a décidé de maintenir un départ anticipé à 57 ans pour les sapeurs-pompiers, les douaniers en uniforme et les policiers municipaux, et à 52 ans pour les policiers nationaux, les surveillants pénitentiaires et les contrôleurs aériens.

Le gouvernement ne prend plus en compte l'exposition à la pénibilité mais uniquement les fonctions dangereuses. Il individualise les fonctions et fait dépendre le départ anticipé d'une exposition réelle de 27 ans à la dangerosité, qui pourrait priver de nombreux agents de leurs droits.

Le Premier ministre prend l'engagement de « maintenir des niveaux de retraites comparables aux pensions actuelles » pour ces agents. Pour la CGT c'est impossible dans le cadre du système à points.

Le compte personnel de prévention (C2P)

Le gouvernement dans son dossier de presse chiffre l'ouverture aux fonctionnaires du compte personnel

de prévention (C2P) à 250 000 personnes, avec deux ans de départ anticipé possibles pour 25 ans d'exposition. 20 à 30 % des infirmières et des aides-soignantes auraient un C2P alors qu'aujourd'hui ils et elles ont toutes un travail pénible.

Les critères du C2P à ce jour restent seulement les rythmes de travail (nuit et équipes alternantes jours/nuits, travail répétitif), les environnements bruyants, exposés aux températures extrêmes et aux pressions sous-marines. C'est très éloigné des 15 critères de pénibilité que porte la CGT dans la fonction publique.

Seul le seuil du travail de nuit (aujourd'hui 120 nuits par an) serait abaissé pour le privé et le public, ouvrant le C2P à 1 800 000 salariés et fonctionnaires pour les 6 critères selon le gouvernement. Ces chiffres sont récents et sont des hypothèses. 20 % des fonctionnaires ont aujourd'hui le « service actif », mais seulement 7 % des salariés et fonctionnaires auraient un C2P, alors que l'exposition à la pénibilité est du même ordre dans le privé et le public dans de nombreux secteurs.

Le C2P n'est pas le dispositif pertinent de reconnaissance de la pénibilité dans le privé comme dans le public. La CGT demande la construction de référentiels d'exposition à la pénibilité par métier, ce qui est une démarche comparable au classement en « service actif » des corps et cadres d'emploi des fonctionnaires.

Le gouvernement a décidé de dé plafonner le C2P limité aujourd'hui à 100 points (1 point par trimestre d'exposition, 2 points pour plusieurs critères d'exposition).

Mais ces points supplémentaires ne pourront pas être utilisés pour avoir plus de deux ans de départ anticipé. Ils ne pourront l'être que pour des formations pour changer d'emploi, ou bien pour prendre un mi-temps payé temps plein en fin de carrière. Le mi-temps en fin de carrière pourrait aller au-delà de trois ans, contre deux ans aujourd'hui.

Un compte épargne temps retraite permettant un temps partiel en fin de carrière serait « encouragé » selon le dossier de presse, dans des conditions qu'on ignore : on se paierait donc soi-même son départ anticipé...

Le gouvernement confirme ainsi son objectif de reculer l'âge de la retraite effective. 40 % des salariés du privé ne sont plus en emploi quand ils liquident leur retraite et ne pourront prolonger leur activité, même à mi-temps. Il en est de même pour les métiers pénibles dans la fonction publique, où la prolongation d'activité est difficile à envisager.