



MA RETRAITE, C'EST MON DROIT!

**Informations et revendications CGT
retraites CNRACL**



Je vote
Elections
CNRACL
1^{er}/15
MARS 2021
la cgt
PAS TOUCHE A MA CAISSE DE RETRAITES

SOMMAIRE

- Ma retraite, c'est mon droit ! p.3
- Notre caisse de retraite : la CNRACL p.5
- Jeunes aujourd'hui, quelle retraite demain ? p.6
- Mettre fin aux inégalités de traitement entre les femmes et les hommes : une urgence sociale p.8
- L'âge de la retraite p.10
- Catégorie active et insalubre : reconnaître la pénibilité du travail p.12
- Principe de calcul d'une pension p.14
- Le minimum garanti p.19
- La carrière longue p.20
- Commission de réforme, invalidité et retraite p.22
- Retraité.e.s : ma retraite je veux bien la vivre ! p.24
- La CGT avance des propositions p.26



" Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment, l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux..."

Déclaration universelle des Droits de l'Homme, art. 25-1 .

Ces éléments relèvent des textes et de la réglementation en vigueur en février 2021.

MA RETRAITE, C'EST MON DROIT !

L'avenir des retraites est lié à des évolutions démographiques, mais dépend surtout de l'emploi, des salaires, du développement économique et du partage des richesses.

Vivre plus longtemps et en meilleure santé est le résultat des progrès scientifiques et techniques. C'est aussi le résultat de plus d'un siècle de luttes des salarié.e.s pour construire une société solidaire de tous les âges.

Non aux réformes régressives des retraites !

Depuis près de 20 ans, en refusant de modifier la répartition des richesses en faveur du travail et permettre ainsi de dégager des ressources supplémentaires en taxant les stock-options et les revenus financiers, les réformes régressives des retraites engagées par les gouvernements n'ont pas permis d'assurer le financement des retraites (réforme Balladur 1993, Fillon en 2003, Sarkozy de 2010, Touraine 2014...).

Elles n'ont eu de cesse de reculer l'âge de départ aux dépens de l'emploi des jeunes, de faire baisser le niveau des pensions et de saboter notre régime par répartition, au profit de systèmes assurantiels et d'une épargne privée sans fiabilité.

Malgré une forte mobilisation sociale fin 2019 et début 2020 contre la « réforme des retraites dite Macron » pour imposer un soi-disant « système universel de retraite », certains membres du gouvernement affirment toujours que cette réforme représente une priorité, même si elle semble repoussée à cause de la crise sanitaire. Pour obtenir une rallonge budgétaire de la Commission Européenne, afin de protéger les intérêts des « très riches », le gouvernement

s'est engagé à diminuer les droits des salarié.e.s, des fonctionnaires et des retraité.e.s, alors qu'ils sont déjà les premières victimes de la crise ...

Avec cette réforme qui imposerait un système par points, la référence pour les fonctionnaires ne serait plus la rémunération des 6 derniers mois pour calculer leur retraite, mais celle de l'ensemble de la carrière : les montants de pensions diminueraient alors d'environ 15 à 25 % !

Comme le statut de la Fonction publique et la CNRACL sont intrinsèquement liés, c'est aussi un des enjeux de ce projet d'accélérer la privatisation d'une grande partie de la Fonction publique.

Leur choix de société, c'est la protection du grand patronat et du monde de la finance, ce n'est en aucun cas celui d'une société solidaire de tous les âges.

Des emplois, des salaires et des retraites décentes pour la Fonction publique

Les moyens financiers existent pour que chacun.e bénéficie d'un traitement indiciaire en reconnaissance de ses qualifications et pour assurer une Fonction publique de qualité avec des emplois statutaires. Augmenter nos rémunérations et la valeur du point d'indice, c'est accroître les cotisations sociales pour financer un départ à partir de 60 ans, avec 75 % du dernier traitement ou salaire d'activité.

Avec les propositions de la CGT, nos élu.e.s CGT au Conseil d'administration de la CNRACL auront donc un rôle particulier à jouer pour la défense de la retraite des fonctionnaires, pour les affilié.e.s actif.ve.s et retraité.e.s. Une participation massive à ces élections marquera l'attachement des fonctionnaires à leurs droits.

La CGT propose :

- ☞ **L'embauche massive de personnels statutaires pour remplir les missions de la Fonction publique et répondre aux besoins de la population,**
- ☞ **La titularisation des contractuel.le.s,**
- ☞ **La hausse du point d'indice et des grilles indiciaires reconnaissant véritablement les qualifications,**
- ☞ **L'intégration des primes dans les cotisations et le calcul de la retraite,**
- ☞ **Le droit au départ à la retraite à partir de 60 ans, avec droit à un départ anticipé pour les métiers pénibles, insalubres ou à risques,**
- ☞ **Un taux de remplacement de 75% minimum, avec une pension ne pouvant être inférieure au SMIC, la revalorisation du SMIC à 1 800 € bruts/mois et l'obligation de révalorisations régulières,**
- ☞ **L'arrêt des suppressions de postes et d'activités, et de toutes externalisations vers le privé,**
- ☞ **Le retour à la péréquation retraites/salaires : le système de péréquation a été supprimé en 2003 dans le cadre de la réforme Fillon pour être remplacé par une indexation sur l'indice des prix. La péréquation des retraites consiste à revaloriser les pensions en référence au réajustement du montant du traitement des actif.ve.s,**
- ☞ **Le renforcement des droits familiaux et des droits à réversion, véritables ajustements de l'inégalité femmes/hommes,**
- ☞ **La prise en compte des périodes d'études après 18 ans et des périodes de recherche d'un premier emploi dans la durée des cotisations,**
- ☞ **Le maintien des grands régimes et régimes spéciaux pour tenir compte des spécificités,**
- ☞ **Une maison commune des régimes de retraites pour assurer un socle de droits, la pérennité financière des régimes sous la responsabilité de représentant.e.s élu.e.s des actif.ve.s et retraité.e.s des régimes.**



NOTRE CAISSE DE RETRAITE :

LA CNRACL



Créée par ordonnance n°45-993 en 1945, la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales est le régime de retraite et de l'invalidité des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux et également des personnels Techniques, Ouvriers et de Services (TOS) de l'Enseignement et des agents de la DDE depuis l'accélération des réformes de la décentralisation par le gouvernement Raffarin.

Ce régime :

- ▶ Assure le paiement des pensions
- ▶ Couvre le risque d'inaptitude, avec la possibilité de l'attribution d'une pension, rente ou une allocation d'invalidité
- ▶ Soutient la prévention : à travers son Fonds National de Prévention (FNP), des subventions sont accordées aux employeurs qui élaborent des démarches de prévention, des recommandations d'actions sont aussi établies, ainsi que des statistiques des accidents de services et de maladies professionnelles des collectivités territoriales et établissements de soins au niveau national.
- ▶ Attribue des aides aux retraité.e.s avec son Fonds d'Action Sociale : créé par le conseil d'administration en décembre 1978, il permet d'aider les retraité.e.s qui perçoivent une faible pension et de contribuer au maintien à domicile.

Avec 2,2 millions d'actif.ve.s cotisant.e.s et 1,4 million de retraité.e.s, la CNRACL représente un des plus importants régimes de retraite en France en nombre d'affilié.e.s.

Ce régime est géré sous l'autorité d'un Conseil d'Administration (CA), élu tous les 6 ans, composé de :

- ➔ 16 membres titulaires disposant chacun d'une voix délibérative, la représentation est paritaire avec :
 - 8 représentant.e.s des affilié.e.s (6 actif.ve.s et 2 retraité.e.s)
 - 8 représentant.e.s des employeurs (Communes, Conseils Généraux et Régions, établissements de la Fonction publique hospitalière),
- ➔ 16 membres suppléant.e.s (issu.e.s également des collèges des affilié.e.s et des employeurs)
- ➔ 4 membres de droits :
 - 2 représentant.e.s du gouvernement, nommés « les tutelles » (de la direction de la sécurité sociale et du ministère du Budget)
 - les présidents des Conseils Supérieurs de la Fonction publique hospitalière et territoriale.

Le conseil d'administration représente l'instance dans laquelle des délibérations sont votées pour missionner le service gestionnaire dans l'administration du régime.

La gestion des fonds de la CNRACL est assurée par la caisse des dépôts.

Pour l'aider dans ses décisions, le Conseil d'administration dispose de 5 commissions :

- Réglementation,
- Invalidité-Prévention,
- Comptes,
- Commission d'action sociale,
- Développement-partenariat.

C'est une des seules caisses de retraite où le Conseil d'administration est élu au suffrage universel direct avec des élections tous les 6 ans : c'est un atout majeur pour la démocratie, apportant une légitimité aux élu.e.s et permettant la défense des intérêts des personnels et des retraité.e.s.

**IL FAUT DÉFENDRE CE DROIT
DÉMOCRATIQUE, EN USER !
CHAQUE VOIX VA COMPTER !**

Le régime fonctionne suivant le principe de la répartition solidaire, à prestations définies, c'est-à-dire que les cotisations des personnels en activité et les contributions des employeurs assurent le paiement des pensions des agents retraité.e.s.

Le rapport démographique entre actif.ve.s cotisant.e.s et retraité.e.s conditionne en grande partie son équilibre.

Actuellement, il est de 1,66 d'agents pour 1 retraité.e.

L'augmentation du nombre d'emplois précaires, contractuels, de temps non complets non volontaires, le manque d'effectifs, la stagnation de la valeur du point d'indice, ... mettent en péril notre régime de retraite.

Dans le dernier bilan de l'emploi public en 2018, dans la FPT et la FPH, ce sont 630 000

agents contractuels qui ne cotisent pas à la CNRACL. Chaque année, le pourcentage de contractuels augmente (en 2018, +4% dans la FPT et +6,2% dans la FPH) et celui des titulaires diminue.

La loi de transformation de la Fonction publique, parue en 2019, qui n'oblige plus à titulariser sur un emploi vacant va encore aggraver ce déséquilibre !

Source : page 86 du rapport annuel 2020 de l'état de la fonction publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2020-0>

De plus, notre caisse participe au financement d'autres régimes de retraites de salarié.e.s et de non salarié.e.s par le système dit de « compensation ».

La CGT est favorable à la solidarité entre régimes, mais ce dispositif doit être transparent, et selon les trésoreries de chaque caisse.

JEUNES AUJOURD'HUI, QUELLE RETRAITE DEMAIN ?

Même si la crise COVID a momentanément suspendu le projet de réforme des retraites, rien n'est joué ! Le gouvernement compte bien le mener à son terme en détruisant le système actuel, faisant disparaître conjointement notre caisse et notre système de retraite par répartition à prestations définies. De quoi noircir l'avenir des jeunes générations...

Si les jeunes aspirent à percevoir une retraite décente, quelquefois l'idée leur semble éloignée de leurs préoccupations de « l'instant » comme finir leurs études, trouver un logement correct, un job « stable » et bien rémunéré...

Pourtant, le gouvernement avec le patronat refusent l'idée de consacrer

un euro supplémentaire au système de retraite. L'objectif non dissimulé est bien de revoir à la baisse ces droits, y compris pour les jeunes générations. Elles seraient donc condamnées à cotiser sans pouvoir bénéficier elles-mêmes, plus tard, d'une retraite correcte, alors que les grandes entreprises affichent des bénéfices colossaux atteignant des niveaux jamais égalés, y compris durant la crise sanitaire...

Pourtant les ressources de financement durable existent pour consolider le système actuel de retraite par répartition qui profiterait à toutes les générations, y compris les plus jeunes, sans les sacrifier sur l'autel du profit, de la compétitivité et d'un libéralisme effréné.

La crise sociale, aggravée par la crise sanitaire, démontre que la capitalisation n'est pas une solution tenable et fiable. La crise financière et l'histoire ont montré le caractère très aléatoire des placements financiers...

La CGT s'engage à œuvrer avec l'ensemble des salarié.e.s, des fonctionnaires, des privé.e.s d'emploi et des retraité.e.s, notamment les plus jeunes, pour garantir et faire évoluer le système de retraite solidaire par répartition. Dans l'intérêt de toutes les générations, le défi à relever est d'assurer aux retraité.e.s actuel.le.s, comme aux futur.e.s retraité.e.s, un niveau de vie satisfaisant.

Cela implique forcément une politique du plein emploi avec une réduction du temps de travail afin que les évolutions de la société et du travail soient prises en compte. C'est aujourd'hui que se construit le « monde de demain » et le niveau des futures pensions de retraites.

A 20 ans, penser à sa retraite n'est pas décalé. Comme pour la lutte pour le climat, les choix d'aujourd'hui pèseront sur notre quotidien de demain. C'est l'implication de toutes et de tous qui fera pencher la balance du bon côté.

La CGT propose :

👉 D'intégrer dans les périodes cotisées :

- les périodes d'études après 18 ans,
- les périodes d'apprentissage et de stage,
- les périodes de recherche d'un premier emploi et les périodes d'inactivité forcée.

👉 Un financement basé sur l'emploi et les salaires, en modifiant la répartition des richesses en faveur du travail et en instituant une contribution sur les revenus financiers.



**Une retraite solidaire
décente pour toutes
et tous, c'est possible !**

METTRE FIN AUX INÉGALITÉS DE TRAITEMENT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : UNE URGENCE SOCIALE !

Les écarts de salaires et de pensions perdurent dans la Fonction publique, pourtant l'État-employeur s'est engagé pour supprimer ces inégalités, mais il tarde à prendre des dispositions...

Dans la Fonction publique territoriale, les femmes sont majoritaires dans les filières sociale (96 %), médico-sociale (95 %), administrative (82 %), médico-technique (77 %) et animation (72 %). Les filières administrative et soignante du versant hospitalier comptent respectivement 90 % et 87 % de femmes. C'est une priorité pour la CGT de revoir les grilles indiciaires des métiers à prédominance féminine pour reconnaître les qualifications requises (bien sûr, les hommes qui font le même travail subissent aussi de bas salaires). Le protocole du « Ségur de la Santé » n'a répondu que très partiellement à cette revendication. En effet, le « Complément de Traitement Indiciaire » ne gommara pas les inégalités salariales de professions à prédominance féminine et les nombreuses contreparties risquent d'aboutir à une opération blanche pour ces agent.e.s !

En 2017, le salaire net mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein) était :

→ dans la FPT : 1 867 € pour les femmes et 2 053 € pour les hommes

→ dans la FPH : 2 164 € pour les femmes et 2 722 € pour les hommes

Le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct au 31 décembre 2018 était :

→ dans la FPT : 1 187 € pour les femmes et 1 376 € pour les hommes

→ dans la FPH : 1 525 € pour les femmes et 1 633 € pour les hommes.

Source : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/CC-egalite-2019.pdf

Les femmes sont surreprésentées dans les emplois précaires (CDD, temps partiels imposés...). Le congé parental (pris par 96,8% des femmes dans la FPT), le temps partiel imposé (ou choisi ?), la disponibilité ou la démission pour assurer la mobilité professionnelle du conjoint : c'est bien souvent les femmes !

Les retraites des femmes, inférieures à celles des hommes, s'expliquent par la discrimination faite aux femmes dans notre société, à la fois dans la vie familiale et la vie professionnelle.

Le projet Macron, un recul inacceptable pour la retraite des femmes

→ La prise en compte de toute la carrière au lieu des 6 derniers mois pour calculer les retraites des fonctionnaires va pénaliser plus particulièrement les femmes (carrières courtes, temps partiels et précarité : les charges familiales vont se payer cash !).

→ Le recul des droits familiaux et des pensions de réversion qui permettent actuellement de réparer une partie des inégalités de carrière entre les femmes et les hommes.

→ Le report de l'âge de départ en retraite défavorise particulièrement les femmes :

il faudra travailler toujours plus longtemps pour avoir une bonne retraite car du fait des charges familiales, les femmes ont des durées de carrière plus faibles que celles des hommes.

Bien au contraire, il faut réduire le temps de travail pour permettre aux femmes comme aux hommes de prendre du temps pour s'occuper de leurs enfants et de leurs ainé·e·s ! C'est la raison pour laquelle la CGT défend la retraite à 60 ans avec 75 % du dernier salaire et s'oppose à cette réforme

qui n'a qu'un seul but : baisser le montant des retraites et plus particulièrement celles des femmes. Réaliser l'égalité salariale, c'est permettre non seulement de mettre fin à une injustice flagrante mais aussi de dégager les ressources nécessaires pour financer nos retraites.

**METTRE FIN
AUX INÉGALITÉS FEMMES/
HOMMES : LA SOLUTION !**

La CGT propose :

➔ Reconnaître pour les rémunérations les qualifications des métiers à prédominance féminine et appliquer la péréquation salaires/retraites (réévaluer les métiers et en faire profiter les retraité·e·s qui ont subi des bas salaires)

➔ Des dispositions pour que les femmes puissent accéder à la formation professionnelle.

➔ Développer un service public d'accueil de la petite enfance et des enfants hors temps scolaire.

➔ Adapter les horaires, afin d'articuler vie professionnelle et vie familiale.

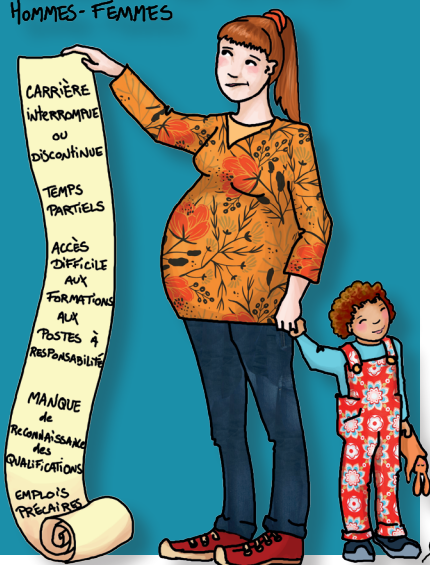
➔ Obtenir des emplois statutaires à temps plein.

➔ Reconnaître le droit à la santé et la pénibilité des travaux des femmes (catégorie active comme pour les infirmières).

➔ Reconnaître de vrais droits familiaux pour atténuer les inégalités femmes/hommes.

➔ Un congé parental plus court, mais entièrement rémunéré.

INÉGALITÉS DES RETRAITES
HOMMES-FEMMES



L'ÂGE DE LA RETRAITE

Pour prétendre à une retraite CNRACL, il faut avoir accompli au moins 2 ans de services effectifs civils ou militaires comme stagiaire ou titulaire de la Fonction publique. Si l'agent ne remplit pas ces conditions, les cotisations seront alors rétablies au régime général.

Depuis 2017, l'âge d'ouverture des droits pour un départ en retraite pour la catégorie sédentaire est passé à 62 ans, 57 ans pour la catégorie active et 52 ans pour la catégorie insalubre.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, toutes les retraites de base et retraites complémentaires doivent être liquidées à la même date. Attention, liquidées ne signifie pas versées. Les fonctionnaires en catégorie active pluri-pensionné.e.s qui font valoir leur droit à la retraite à partir de 57 ans ne peuvent toucher une pension relevant d'autres régimes qu'à partir de l'âge légal de ces régimes, soit 62 ans y compris pour le RAFP. Pour les agents partis en retraite à partir du 1^{er} janvier 2015, la reprise d'activité (cumul emploi-retraite) n'ouvre plus aucun droit : les cotisations sociales sont prélevées, mais il n'y a pas de possibilité d'acquérir de nouveaux droits pour augmenter le niveau de pension.

LE DROIT À L'INFORMATION (DAI)

C'est une obligation légale, notamment à travers l'article 10 de la loi du 21 août 2003, qui établit le droit pour toute personne d'obtenir une information sur sa retraite par le biais :

- d'un relevé de situation individuelle (RIS),
- d'une estimation indicative globale (EIG)
- du droit à un entretien individuel retraite (EIR).



CRÉEZ VOTRE COMPTE PERSONNALISÉ SUR LE SITE DE LA CNRACL :

<https://www.cnrACL.retraites.fr/actif/mon-espace-personnel> vous permettant d'obtenir ou de suivre votre RIS en instantané, et abonnez-vous à la lettre des actifs <https://www.cnrACL.retraites.fr/la-lettre-des-actifs> ou retraité.e.s <https://information.caissedesdepotsretraites.fr/CDCBORDEAUX/CNRACL/retraites/InscriptionLettreRetraiteClimat.cfm> de la CNRACL.

Quand liquider une pension ?

Catégorie sédentaire Dispositif carrière longue	58 ans ou 60 ans selon l'âge de début de carrière
Catégorie active (durée minimale de service entre 15 ans et 17 ans)	57 ans
Catégorie insalubre (durée minimale de service entre 10 et 12 ans)	52 ans
Fonctionnaire 15 ans et 3 enfants	Ce dispositif a été supprimé en 2012, sauf pour un parent qui a accompli 15 ans de service avant le 01/01/2012 et est parent d'au moins 3 enfants à cette date et soumis à certaines conditions.
Fonctionnaire ayant un conjoint invalide, parent d'enfant invalide, fonctionnaire handicapé	Des conditions particulières sont exigées.
Fonctionnaire reconnu invalide à ses fonctions et toutes fonctions et même au reclassement	Quand les droits statutaires « maladie » sont épuisés, selon la réglementation et avis favorable émis par la CNRACL.

Après avoir obtenu une estimation indicative globale ou un relevé de situation individuelle, il est important de les vérifier et d'exiger si nécessaire les corrections auprès de son employeur.

LES SERVICES PRIS EN COMPTE :

- **Les services en tant que stagiaire et titulaire.**
- **Les services en tant que non titulaire (auxiliaire, vacataire, contractuel) s'ils ont été validés.**
(Le dispositif de validation de périodes non titulaire a été supprimé depuis le 02/01/2013).

- **La validation des années d'études pour les assistantes sociales, infirmières, sages-femmes était possible jusqu'au 01/01/2013. Seul le rachat d'études supérieures est toujours maintenu.**
- **Les services et campagnes militaires.**

La principale mesure de la réforme de 2010, aggravée en 2011, est le relèvement de 2 ans de l'âge d'ouverture des droits et de la limite d'âge.

FONCTIONNAIRES TITULAIRES ET NON TITULAIRES « SÉDENTAIRES » : passage de 60 à 62 ans

Date de naissance	Age de départ initial	Date de départ initial	Limite d'âge de départ	Date limite d'âge de départ	Décalage de l'âge
1^{er} janv. 1954	61 ans et 7 mois	1^{er} août 2015	66 ans et 7 mois	1^{er} août 2020	+ 1 an et 7 mois
1^{er} janv. 1955	62 ans	1^{er} janvier 2017	67 ans	1^{er} janvier 2022	+ 2 ans

FONCTIONNAIRES TITULAIRES RELEVANT DU « SERVICE ACTIF » : passage de 55 à 57 ans

Date de naissance	Age de départ initial	Date de départ initial	Limite d'âge de départ	Date limite d'âge de départ	Durée de service exigée
1^{er} janv. 1959	56 ans et 7 mois	1^{er} août 2015	61 ans et 7 mois	1^{er} août 2020	16 ans et 7 mois
1^{er} janv. 1960	57 ans	1^{er} janvier 2017	62 ans	1^{er} janvier 2022	17 ans



CATÉGORIE ACTIVE ET INSALUBRE : RECONNAÎTRE LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL

Depuis un arrêté du 12 novembre 1969, certains emplois de la Fonction publique présentant « un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » relèvent de la catégorie « insalubre » ou « active » : agents exerçant des missions de collecte des déchets (éboueurs, fossoyeurs, personnels de maîtrise de la ville de Paris), personnels de soins, pompiers, etc.... ce qui leur ouvre le droit à un départ anticipé de 5 ans pour 17 années d'activité.

En 2016, 50% des fonctionnaires hospitaliers et 7% des fonctionnaires territoriaux occupaient un emploi relevant de la catégorie active. Au fil des générations, ce dispositif tend à se réduire.

En 2016, 23% des retraité.e.s CNRACL partaient en catégorie active, contre 33% 10 ans auparavant. (Source : Questions Retraite & Solidarité QRS21 Janvier 2018) .



INTENSIFICATION DU TRAVAIL ET EXPOSITION À LA PÉNIBILITÉ

La réduction massive des effectifs de ces dernières décennies a entraîné une intensification de la charge de travail alors que les accidents et les maladies professionnelles augmentent avec l'âge. La suppression de la catégorie active pénalise les agent.e.s, qui remplissent les critères de pénibilité.



PRÉVENTION DES RISQUES ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour la CGT, l'amélioration des conditions de travail doit être priorisée pour éviter la dégradation prématurée de la santé des agents. Des programmes de réduction des risques et des moyens importants doivent être débloqués en matière de prévention. D'ailleurs, le Fonds National de Prévention de la CNRACL peut participer à des actions de prévention, en accordant des subventions, sous conditions. Les organisations de travail doivent être améliorées pour supprimer les risques « psycho-sociaux » (stress, burn out...) et/ou les risques musculo-squelettiques par exemple.

DISCRIMINATION POUR LES MÉTIERS À PRÉDOMINANCE FÉMININE ?

La majorité des métiers actuellement classés en catégorie active sont des métiers à prédominance masculine.

La catégorie active des auxiliaires puéricultrice en crèche hospitalière a d'abord été remise en cause de manière individuelle et insidieuse, puis, en 2010, un « droit d'option » (protocole Bachelot) ou « travailler plus longtemps pour gagner... guère plus » a brutalement été imposé à la filière infirmière :

- Rester en catégorie B et conserver un départ anticipé à la retraite (à 57 ans), sous réserve d'avoir accomplis 17 ans de services en catégorie active, avec des grilles indiciaires quasiment gelées.

- Ou passer en catégorie « mini A » contre une mince revalorisation salariale et décaler le départ à la retraite de 3 années (60 ans contre 57 ans précédemment).

Depuis le 1^{er} octobre 2010, les nouveaux titularisés de ces catégories ne peuvent prétendre à un départ à la retraite qu'à partir de 62 ans, contre 57 précédemment !

Depuis, d'autres catégories professionnelles de la Fonction Publique Hospitalière ont subi le même sort : médico-techniques, rééducation, assistant.e.s socio-éducatif.ve.s... Attention, le « coup de pouce » salarial ne profitera qu'aux plus endurant.e.s, après 28,5 années de contraintes et de conditions de travail très dégradées.

La crise sanitaire a mis en exergue les secteurs de la santé, du médico-social et du social particulièrement touchés et fortement féminisés. Malgré les discours enflammés, ces professionnelles travailleront plus tard et mourront plus tôt !

En 2008, selon la CNRACL, l'âge moyen des hospitalières « retraitées décédées » était de 78,8 ans (pour un départ à la retraite en moyenne à 56,8 ans) contre 85,6 ans dans le reste de la population féminine !

Conserver les acquis et conquérir de nouveaux droits : la CGT ne lâche rien !

L'épidémie de la COVID 19 a mis en évidence la surexposition des agents publics territoriaux et hospitaliers au service de la population dans un contexte de crise sanitaire majeure.

La CGT a obtenu le maintien de la catégorie active pour les aides-soignant.e.s dans le cadre du passage en catégorie B : c'est donc possible pour tous les agents concernés des 3 Fonctions publiques !

LA SPÉCIFICITÉ DE LA CATÉGORIE INSALUBRE

Pour la CGT, le milieu insalubre ne se limite plus aux réseaux souterrains d'égouts mais à l'ensemble des réseaux d'assainissement ainsi que dans les installations de traitement des "graisses", des sables, des boues et des atmosphères. La pollution au sein

de ces réseaux est telle qu'il n'y a aucune raison d'imposer un temps minimum de travail dans ces réseaux pour bénéficier du régime de l'insalubrité.

INSALUBRITÉ : QUELLE ESPÉRANCE DE VIE POUR LES ÉGOUTIERS ?

Une étude menée par l'INSERM et le Service de Médecine du Travail de la Mairie de Paris de 2004 à 2009 a démontré que l'espérance de vie des égoutiers parisiens était réduite de sept ans par rapport à celle de l'ensemble des ouvriers de la Seine-Saint-Denis. Leur espérance de vie est de 17 ans inférieure à celle de la population de référence nationale !!!

Un régime de retraite spécifique pour une activité spécifique

Auparavant, 30 années d'activité minimum dont 10 en réseau souterrain d'égouts (dont 5 consécutives) suffisaient pour partir à la retraite dès 50 ans (idem pour tous les agents techniques et de maîtrise territoriaux évoluant en réseau souterrain d'égouts). La « réforme Fillon » exige dorénavant 32 années d'activité minimum dont 12 années en réseau souterrain d'égouts (dont 6 consécutives) pour partir à la retraite à 52 ans, soit 2 ans de plus pour l'âge de départ.

UN RÉGIME SOUS PRESSION

Sous la pression du gouvernement, les employeurs doivent fournir à la CNRACL un pointage systématique et détaillé du nombre d'heures passées en réseau souterrain d'égouts.

Sans le nombre d'heures requis, quelle qu'en soit la raison, l'agent perd tout le bénéfice du

«régime d'insalubrité» et de ses droits acquis !

Les décès prématurés des égoutiers ne sont pas une fatalité : à qui profite le crime ?



Des collectivités territoriales se servent de cette exigence pour faire des économies. En externalisant certaines activités, les agents n'effectuent plus les 800 heures annuelles en réseaux souterrains et perdent ainsi leur droit à la retraite au titre de l'insalubrité.

Catégorie insalubre, la CGT propose :

- ☞ Départ à 50 ans à taux plein avec la possibilité d'un départ anticipé au prorata des années passées
- ☞ Octroi du régime de l'insalubrité pour tous les agents des réseaux d'assainissement et sous la seule condition d'avoir travaillé dix années au sein de ces réseaux.
- ☞ Mise à jour de l'arrêté interministériel du 12 novembre 1969 (J.O. du 07/12/1969) modifié, relatif au classement des emplois des agents des collectivités locales en catégorie C (insalubre).
- ☞ Départ à 50 ans avec une bonification pour avoir une retraite complète :
Année de bonification : 3 ans et 3 mois
tous les 5 ans pour la catégorie insalubre.

Catégorie active, la CGT propose :

- ☞ Maintien de la catégorie active pour les emplois qui en bénéficient actuellement
- ☞ Réintégration en catégorie active des filières qui en ont été évincées et reclassées dans un autre corps, auxquelles ont été imposées « le droit d'option » : « même travail, même statut » !
- ☞ Intégration en catégorie active de corps et cadres d'emplois qui exercent des métiers pénibles
- ☞ Pour bénéficier d'un départ anticipé et d'une pension sans décote, les professionnel.le.s de la catégorie active doivent bénéficier de bonifications : 1 trimestre cotisé par année d'exposition.

PRINCIPE DE CALCUL D'UNE PENSION

Avant la réforme de 2003, le calcul d'une retraite était relativement simple.

Il fallait 37,5 ans de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein, avec 75 % du dernier salaire.

La valeur de l'annuité était de 2%, donc
 $37,5 \text{ ans} \times 2 \% = 75 \%$

Pour connaître le montant de sa pension, il suffisait d'effectuer le calcul suivant :

**(temps cotisé dans la fonction publique
+ bonification) x 2 %
= pourcentage du dernier salaire de base.**

Exemple :

30 ans cotisés x 2 % = 60 % du dernier salaire

Depuis la réforme Fillon de 2003 (basée sur un accord minoritaire !), de nombreux paramètres entrent en ligne de compte : à chacun son calcul qui s'est volontairement complexifié et individualisé !...

Voici désormais quelques points de repères pour le calcul d'une pension :

Le calcul d'une retraite s'effectue en **deux étapes** principales, en distinguant les périodes cotisées des périodes validées.

1) Dans un premier temps, on calcule la pension de base avec les périodes cotisées :

Pour calculer la pension de base, il faut connaître la valeur de l'annuité : celle-ci dépend de l'âge d'ouverture des droits et de l'âge de départ.

Valeur de l'annuité :

CATÉGORIE SÉDENTAIRE (départ possible à 62 ans) :

Année de naissance	Nombre de trimestres pour le taux plein	Valeur de l'annuité
1955-56-57	166	1,807%
1958-59-1960	167	1,796 %
1961-62-63	168	1,785%
1964-65-66	169	1,775%
1967-68-69	170	1,765%
1970-71-72	171	1,754%
1973 et au delà	172	1,744%

CATÉGORIE ACTIVE (départ possible à 57 ans) :

Année de naissance	Nombre de trimestres pour le taux plein	Valeur de l'annuité
1961-62-63	167	1,796 %
1964- 65-66	168	1,785%
1967-68-69	169	1,775%
1970-71-72	170	1,765%
1973-74-75	171	1,754%
1976 et au-delà	172	1,744%

CATÉGORIE INSALUBRE (départ possible à 52 ans) :

Année de naissance	Nombre de trimestres pour le taux plein	Valeur de l'annuité
1966-67-68	167	1,796 %
1969-70-71	168	1,785%
1972-73-74	169	1,775%
1975-76-77	170	1,765%
1978-79-80	171	1,754%
1981 et au-delà	172	1,744%

Puis s'ajoutent les bonifications :

- pour *campagnes militaires*
- de *dépaysement*,
- pour les *professeurs d'enseignement technique*,
- pour *l'exécution d'un service aérien ou sous-marin commandé*,
- pour les *sapeurs pompiers professionnels et ceux admis en congé pour raison opérationnelle*,
- pour les *agents des réseaux souterrains des égouts*,
- pour les *agents du corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police*,
- pour *enfants (nés, adoptés ou recueillis avant le 01/01/2004)*.

Exemple : Pour un agent qui demande sa retraite en 2019, le montant de la pension de base est :

(années cotisées dans la fonction publique + bonification) x 1,807

= le pourcentage du dernier traitement indiciaire brut détenu depuis au moins 6 mois.

Chacun pourra voir à cette étape du calcul combien lui coûte l'allongement de durée des cotisations !

2) La durée d'assurance

La réforme Fillon a introduit une nouvelle donnée qui est la durée d'assurance ou périodes validées.

Alors que le nombre de trimestres cotisés sert à calculer la pension, la durée d'assurance ne sert qu'à savoir si le montant de la pension sera minoré ou majoré (décote et surcote).

Il faut faire la somme des trimestres validés dans le privé + ceux validés dans la Fonction publique, quelle que soit la durée travaillée : temps partiel et temps plein comptent de la même manière et quel que soit le régime auquel on a cotisé (régime général, agricole, commerçant...).

A cela s'ajoute une éventuelle majoration de durée d'assurance :

- 2 trimestres par enfant né après le 1^{er} janvier 2004 pour les femmes.
- 4 trimestres maximum (1 trimestre par période de 30 mois) pour les fonctionnaires élevant à domicile un enfant invalide à 80 %.
- 1 an par période de 10 ans de service effectif pour les hospitaliers classés en catégorie active.

Si les trimestres validés tous régimes confondus sont inférieurs aux trimestres nécessaires pour obtenir le taux plein, c'est là qu'intervient la maudite « décote ».

Et ce pourcentage de décote augmente chaque année ! (Voir le tableau des décotes).

Pour annuler la décote, il est possible de prolonger son activité jusqu'à l'âge butoir qui est progressivement passé à 67 ans pour la catégorie sédentaire et à 62 ans pour la catégorie active.

En 2019, pour les agent.e.s né.e.s en 1955, 1956, 1957 relevant de la catégorie sédentaire, il faut 166 trimestres de durée d'assurance (soit 41,5 ans) pour obtenir une retraite à taux plein, sinon une pénalité de 1,25 % par trimestre manquant s'applique (= décote) et vient en déduction de la pension de base.

APPLICATION PROGRESSIVE DE LA DÉCOTE

La CGT est opposée à la double peine que constituent la décote et l'augmentation du nombre de trimestres.

Leurs buts sont uniquement de baisser le niveau des pensions et de rendre inaccessible l'obtention d'une retraite à taux plein.

La décote suite à la réforme de 2010

SÉDENTAIRES

Date de naissance	Age d'annulation de décote	Nbre de trimestres maximum de décote	Taux de la décote par trimestre manquant	Taux de décote maximum
1957	66 ans et 9 mois	19	1,25%	23,75%
À partir de 1958	67 ans	20	1,25%	25%

ACTIFS

Date de naissance	Age d'annulation de décote	Nbre de trimestres maximum de décote	Taux de la décote par trimestre manquant	Taux de décote maximum
1960	61 ans et 3 mois	17	1,25 %	21,25 %
1961	61 ans et 6 mois	18	1,25 %	22,5 %
1962	61 ans et 9 mois	19	1,25 %	23,75 %
À partir de 1963	62 ans	20	1,25 %	25 %

EXEMPLE : Marie est née le 4 avril 1961, elle souhaite partir en retraite le 1^{er} mai 2021. A cette date, elle totalisera 160 trimestres d'assurance. Son emploi relève de la catégorie active. Compte tenu de sa date de naissance, elle doit justifier de 167 trimestres pour obtenir une pension au taux plein. Sa pension subira donc une décote de 7 trimestres.

Par conséquent, sa pension se verra minorée de 8,75% (1,25% x 7 = 8,75%)

L'instauration de la décote a peu à peu contraint les agents à travailler jusqu'à l'âge butoir, ou encore appelé âge limite, soit 67 ans pour la catégorie sédentaire et 62 ans pour la catégorie active, pour ne pas partir avec une pension de retraite fortement minorée.

↳ **Attention :** Pour l'agent de catégorie active reclassé en catégorie sédentaire, l'annulation de la décote n'interviendra pas à 62 ans, mais à 67 ans, l'âge limite de la catégorie sédentaire.

Puis pour déterminer le montant de la pension, le calcul est le suivant :

(Nombre de trimestres cotisés + bonifications éventuelles x 75%) divisé par (Nombre de trimestres requis pour avoir une pension à taux plein selon année de naissance) = Pourcentage de liquidation appliqué au traitement indiciaire brut.

Le traitement indiciaire brut correspond à l'indice du grade, classe et échelon détenu depuis six mois au moins par le fonctionnaire au moment de sa demande de départ en retraite.

EXEMPLE : un agent né en 1955 au moment de son départ en retraite en catégorie sédentaire a cotisé 160 trimestres.

Son pourcentage de liquidation sera donc égal à $160 \times 75\% / 166 = 72,29\%$.

Ensuite, une décote peut être appliquée si le nombre de trimestres tous régimes confondus est inférieur au nombre de trimestres requis ou une surcote, ce qui est rare...

EXEMPLE : Née en 1969, une infirmière en soins généraux grade 2 totalise en fin de carrière 165 trimestres de services effectifs et 4 trimestres de bonification. Le nombre de trimestres nécessaires pour avoir un taux plein est de 170. Le traitement indiciaire détenu par cette professionnelle en fin de carrière est de 2 441€ bruts, indice majoré 521.

Le calcul : $(165+4) \times 75\% / 170 = 74,55\% \times 2\,441 \text{ €} = 1\,819 \text{ €}$ bruts mensuels.

N'ayant pas les 170 trimestres requis, mais 169, une décote d'un trimestre va s'appliquer avec un pourcentage de minoration de 1,25% :

**$1\,819 - 1,25\% = 1\,797 \text{ €}$ bruts mensuels,
soit $1\,633 \text{ €}$ nets mensuels,
puisque les prélèvements sociaux sur une pension CNRACL sont de 9,1% maximum.**

Complément de Traitement Indiciaire

Suite à l'Accord Ségur, qui ne répond en rien aux difficultés rencontrées par les établissements hospitaliers pas plus qu'aux revendications légitimes des personnels, le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2021 a créé un supplément de pension au titre du Complètement de Traitement Indiciaire (CTI) qui s'ajoute à la pension.

Pour bénéficier de ce supplément de pension (c'est une ligne supplémentaire qui apparaîtra sur le bulletin de pension pour les futur.e.s retraité.e.s), l'agent concerné.e doit avoir perçu le CTI au moins une fois au cours des 6 derniers mois précédant la cessation des services valables pour la retraite, à compter du 1^{er} septembre 2020.

Le CTI est soumis aux contributions et cotisations applicables au traitement mensuel, par contre il n'est pas assujéti aux cotisation RAFP. Le CTI ne sera pas pris en compte pour tout autre élément de rémunération calculé en proportion ou en pourcentage du traitement indiciaire (par ex : prime de sujétion aide-soignant).

Il sera proratisé dans les mêmes conditions que le traitement indiciaire, à savoir que le montant du CTI sera proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent.

Il a été attribué pour les actif.ve.s :

- 24 points d'indice majoré, soit 90 euros nets, attribués à compter du 1^{er} septembre 2020
- 25 points d'indice majoré, soit 93 euros nets, attribués à compter du 1^{er} décembre 2020.

Le supplément de pension est calculé ainsi : $CTI \times 75\% \times (\text{durée d'assurance en liquidation} / \text{durée d'assurance requise})$.

EXEMPLE : pour un agent ayant une carrière complète (donc justifiant de tous ces trimestres cotisés et validés) :

Valeur du point $4,68603\text{€} \times 49 \text{ points} = 229,62 \text{ €}$ bruts $\times 75\% = 172,21 \text{ €}$ bruts mensuels, soit $156,54 \text{ €}$ nets mensuels.

N'hésitez pas
à vous rapprocher
de votre syndicat CGT



C'est vraiment le maximum de complément de traitement indiciaire qu'un agent pourra percevoir, car peu de collègues ne subissent pas de décote et peu ont une carrière complète effectuée uniquement dans la Fonction Publique Hospitalière, donc pour nombre d'agent.e.s, ce supplément de pension est un leurre...

Prolongation d'Activité

Il existe un vide juridique concernant la limite d'âge pour les fonctionnaires relevant de la catégorie active. Néanmoins, l'arrêt n°281359 du 7 août 2008 rendu par le Conseil d'État énonce que la limite d'âge pour la catégorie active est la même que celle de la catégorie sédentaire, soit 67 ans. Nombre d'employeurs, mais aussi la CNRACL, n'appliquent pas cet arrêt de manière systématique. Par conséquent, un agent dont l'emploi est classé en catégorie active et qui souhaite poursuivre son activité (après 60 ou 62 ans selon l'âge de naissance...) à cause du faible niveau de sa pension doit s'appuyer sur cet arrêt. Dans ce cas, il s'agit d'une poursuite d'activité qui n'est pas fixée par les textes. **Ne surtout pas utiliser la prolongation d'activité qui est établie par la réglementation et qui ne devrait être utilisée qu'au-delà de 67 ans, car l'employeur peut alors opposer un refus à la demande de prolongation d'activité.**

En effet, la prolongation d'activité se concrétise par trois actes :

- Une demande de l'agent
- L'autorisation de l'employeur
- Un avis d'un expert médical conforme.

Elle ne peut excéder 10 trimestres.

Afin d'éviter toutes ces situations, la CGT revendique un taux de remplacement de 75% minimum, avec une pension qui ne peut pas être inférieure au SMIC quel que soit le régime de retraite et des dispositions pour la prise en compte de la pénibilité.

Le supplément de pension des aides-soignant.e.s

Depuis le 1^{er} janvier 2004, les Aides-Soignant.e.s, Auxiliaires de Puériculture, Aides Médico-Psychologiques de la FPH sont assujetti.e.s à une sur-cotisation de 1,5% sur le montant de leur prime de sujétion AS qui représente 10% du traitement brut. En fait, pour bénéficier de la reconnaissance de leur diplôme à la retraite, ces agent.e.s sont obligé.e.s de surcotiser. En 2020, le taux de cotisation salariale CNRACL est de 11,10%, pour les aides-soignant.e.s percevant la prime de sujétion AS, ce taux est donc de 12,60% (11,10% + 1,50%).

Depuis 2008, cette surcotisation permet de bénéficier d'un supplément de pension sous certaines conditions : le grade retenu à la liquidation doit être un grade d'AS, AP, AMP et la prime de sujétion AS doit avoir été perçue au cours des 6 derniers mois d'activité qui précèdent le départ en retraite.

➔ **ATTENTION** : le supplément de pension AS est versé au prorata du temps de travail, donc il ne faut surtout pas terminer sa carrière en temps partiel, sinon l'agent.e sera pénalisé.e sur le montant de son supplément de pension. Attention, avec le passage des AS sur une grille indiciaire de catégorie B, le supplément de pension AS, donc les 10% reconnaissant ce diplôme, vont être débattus dans la négociation du régime indemnitaire. Redoublons de vigilance pour ne pas être perdant.e.s !

Le Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP)

Mis en place en 2005, tous les agents recevant des primes cotisent obligatoirement au Régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP).

Le RAFP est un régime obligatoire par capitalisation. C'est un fonds de pension : les avoirs sont placés sur divers investissements financiers. Soumis aux aléas des marchés financiers, le montant de la rente versée aux retraités.e.s n'est pas assuré, et peut ainsi varier... Après la crise financière de 2008, la valeur du point RAFP a stagné pour compenser les pertes boursières et a donc perdu de 2010 à 2013 environ 3,5 % par rapport à l'inflation !

Le montant des primes soumises à cotisations est plafonné à 20 % du traitement indiciaire. La part de la cotisation employeur est allégée par rapport au régime CNRACL.

Le maintien et le développement des primes aggravent les inégalités entre les fonctionnaires selon leurs catégories. Pour les agents de la Fonction publique territoriale, ce sont les employeurs qui décident ou non du versement d'une prime, et nombre d'entre eux n'en accordent aucune aux agents de la catégorie C.

La pension RAFP est versée sous forme d'un capital unique si les cotisations ont été trop faibles (en dessous de 5 125 points). Sinon elle est versée obligatoirement sous forme d'une rente mensuelle dérisoire (dans une fourchette mensuelle moyenne de 20 à 30 € !!!): c'est une retraite dite « complémentaire déguisée » et versée à partir de l'âge légal de départ en retraite sédentaire (62 ans), même pour la catégorie active !

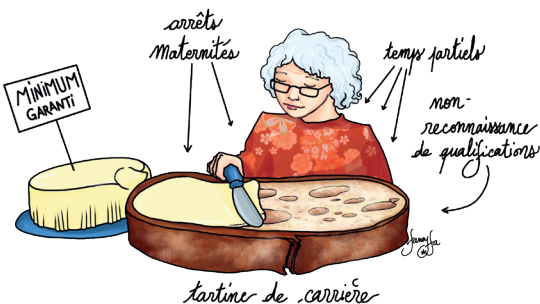
Pour la CGT, il est temps de sortir de la capitalisation dans ce fonds de pension, de mettre ce régime en extinction tout en garantissant les droits déjà acquis par les fonctionnaires et d'intégrer les primes ayant valeur de complément de traitement dans le salaire indiciaire.

LE MINIMUM GARANTI

Depuis 1964, la pension d'un.e retraité.e était comparée au "minimum garanti" (MG) ; si le montant de sa pension était inférieur, elle/il touchait ce minimum. A la CNRACL, c'était presque un.e pensionné.e sur 2 qui bénéficiait de cette mesure !

La réforme de 2010 a scandaleusement remis en question le bénéfice du minimum garanti avec des mesures très restrictives pour en bénéficier :

- Il est octroyé uniquement si le fonctionnaire a atteint le nombre de trimestres nécessaires pour le taux plein,
- ou s'il a atteint l'âge d'annulation de la décote minoré,
- ou bien il faut remplir des conditions spécifiques : handicap, invalidité, enfant ou conjoint.e handicapé.e.



Le montant du MG dépend du nombre d'années de service dans la Fonction publique. En 2020 il est fixé :

- Pour 40 ans de services effectifs à 1.182,53 € bruts mensuels
- Pour 15 ans de services effectif à 57,5 % de 1 182,53 € soit 679,96 € bruts mensuels
- Ce montant est majoré de 2,5 points par année supplémentaire de service effectif de 15 ans à 30 ans
- Et de 0,5 point par année de service effectif de 31 ans à 40 ans
- Pour moins de 15 ans de services, à un 1/15^{ème} de 679,96 € par année de service effectif.
- Les bonifications et majorations pour enfants ne sont pas prises en compte dans le calcul du minimum garanti.

Cette mesure va à l'encontre de l'égalité femmes/hommes et à l'encontre des mesures solidaires envers celles et ceux ayant subi bas revenus et précarité.

La réforme portée par les gouvernements Philippe-Castex envisageait de porter ce minimum à 1 000 € mensuels pour tou.te.s, mais à condition de justifier d'une carrière complète. C'est donc de l'enfumage ! Pour cela, le rapport Delevoye proposait de retenir une durée de cotisation de quarante-trois ans en 2025 et pour une durée de cotisation inférieure, le bénéfice du minimum garanti deviendrait alors illusoire.

La pension minimale à 85 % du SMIC figurait déjà dans la loi depuis 2003, mais n'a jamais été appliquée...

La Cgt propose !
aucune retraite
inférieure au SMIC

La Cgt revendique !

Le SMIC à 1 800 €



Actifs & retraités
Ensemble 

**LA CARRIÈRE
LONGUE**

**(Titulaires
et non titulaires)**

Le dispositif du départ anticipé pour un départ en carrière longue permet à un.e agent.e relevant de la catégorie sédentaire qui a commencé à travailler très jeune et qui bénéficie du nombre de trimestres nécessaires en durée d'assurance et durée d'assurance cotisées exigées pour son année de naissance de partir avant l'âge légal de la retraite.

Depuis sa mise en place au 1^{er} janvier 2005, ce dispositif ne prend en compte que 4 trimestres de congés maladie dans toute la carrière, pénalisant ainsi un grand nombre de départs.

La réforme de 2010, en conjuguant le relèvement de la condition d'âge et l'allongement du nombre de trimestres, a durci l'accès à ce dispositif qui, à défaut d'avoir été supprimé, devient de plus en plus virtuel.

CONDITIONS OUVRANT DROIT À LA RETRAITE ANTICIPÉE POUR CARRIÈRE LONGUE

Année de naissance	Âge de départ à la retraite envisagé (à partir de)	Durée d'assurance minimale cotisée (en trimestres)	Durée d'assurance minimale en début de carrière	
			Si vous êtes né.e entre janvier et septembre	Si vous êtes né.e entre octobre et décembre
1960	58 ans	175	5 trimestres à la fin de l'année des 16 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	167	5 trimestres à la fin de l'année des 20 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 20 ans
1961, 1962 ou 1963	58 ans	176	5 trimestres à la fin de l'année des 16 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	168	5 trimestres à la fin de l'année des 20 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 20 ans
1964, 1965 ou 1966	58 ans	177	5 trimestres à la fin de l'année des 16 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	169	5 trimestres à la fin de l'année des 20 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 20 ans
1967, 1968 ou 1969	58 ans	178	5 trimestres à la fin de l'année des 16 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	170	5 trimestres à la fin de l'année des 20 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 20 ans
1970, 1971 ou 1972	58 ans	179	5 trimestres à la fin de l'année des 16 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	171	5 trimestres à la fin de l'année des 20 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 20 ans
À partir de 1973	58 ans	180	5 trimestres à la fin de l'année des 16 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	172	5 trimestres à la fin de l'année des 20 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 20 ans



La CGT demande un allègement du dispositif avec l'annulation des décomptes des jours de congé maladie dans la carrière, ainsi qu'une bonification de trimestres pour les femmes ayant interrompu leur activité pour élever des enfants.

La CGT dénonce cette mesure qui pénalise les salarié.e.s qui pouvaient bénéficier de ce dispositif !



COMMISSION DE RÉFORME, INVALIDITÉ ET RETRAITE

La CNRACL couvre les risques d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions du fonctionnaire par l'attribution d'une pension d'invalidité, ainsi que l'indemnisation des séquelles éventuelles pour l'agent en activité.

La commission de réforme, instance consultative constituée dans chaque département, composée de 2 médecins, 2 représentant.e.s de l'administration et 2 représentant.e.s du personnel peut être saisie par tout agent stagiaire ou titulaire de la Fonction publique victime d'un accident de service ou de trajet, d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, et qui demande la reconnaissance de l'imputabilité au service des conséquences de son accident, de sa maladie... si l'employeur la lui refuse !

QU'EST-CE QUE L'IMPUTABILITÉ ?

Notion juridique qui exprime la possibilité de faire appliquer quelque chose à quelqu'un d'autre ou à quelque chose d'autre. Cette appréciation consiste à rechercher l'existence d'une relation de cause à effet entre l'accident ou la maladie et le service.

LA RÉPARATION : C'EST L'IMPUTABILITÉ QUI DÉFINIT LA RÉPARATION.

Il y a 5 types de réparations :

- la prise en charge des traitements
- le remboursement de tous les frais médicaux par l'employeur
- l'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)

- la retraite pour invalidité
- la réparation complémentaire (comme par exemple la réparation des souffrances morales et physiques, ...) même en l'absence de faute de la collectivité...

Si l'agent demande à son administration de saisir la Commission de Réforme, elle dispose d'un délai de 3 semaines pour transmettre cette demande au secrétariat de cette instance. Passé ce délai, l'agent peut faire parvenir directement un double de sa demande à ce secrétariat.

Elle est obligatoirement saisie, et émet un avis :

- sur la reconnaissance d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie lorsque l'employeur la conteste
- même si l'employeur reconnaît l'imputabilité, en cas d'inaptitude physique définitive d'un agent à occuper un emploi adapté à son état physique
- pour l'octroi d'un temps partiel thérapeutique en lien avec un accident de service ou d'une maladie professionnelle s'il y a un désaccord entre le médecin traitant et l'employeur
- à l'issue d'un congé de maladie statutaire (CLM, CLD ou CMO) lorsque le comité médical a présumé le fonctionnaire définitivement inapte
- pour une mise en retraite pour invalidité, suite à une inaptitude définitive à toutes fonctions
- pour les demandes d'expertises et contre-expertises
- pour l'aménagement d'un poste de travail en lien avec le médecin préventeur ou du travail
- pour la prise en charge de soins, de cure, l'attribution d'une aide-ménagère...

Sur demande d'un agent victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, mais qui peut cependant poursuivre son activité professionnelle, la commission de réforme est consultée, pour déterminer le taux d'Incapacité Permanente Partielle (IPP) à partir d'un barème réglementaire indicatif qui peut avoir pour conséquence le versement d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI). (Attention : cette ATI n'est pas automatique : elle dépend du taux de l'IPP et de la situation subie par l'agent).

L'employeur peut décider de modifier le taux d'IPP proposé par la commission de réforme.

L'IPP est revue au bout de 5 ans (appelée «révision quinquennale»). Si les séquelles relevant de l'imputabilité obligent un agent à partir en retraite pour invalidité, l'ATI se transforme en rente d'invalidité.

⇒ **ATTENTION** : ne pas confondre la commission de réforme et le comité médical, consulté obligatoirement dans un certain nombre de situations relatives aux congés statutaires de maladie (exemples : prolongation des congés de maladie au-delà de 6 mois consécutifs, octroi congé de longue maladie et congé de longue durée, ...).

AVIS, DÉCISION ET RECOURS

Un procès-verbal de la commission de réforme est adressé à l'employeur. L'agent peut en demander copie à son administration.

Si les avis de la commission de réforme sont obligatoires, pour autant ils ne lient pas l'administration.

La décision finale est prise par l'employeur de l'agent. Elle peut faire l'objet d'un recours, avant un délai de 2 mois, à la date de réception de l'arrêté ou du courrier de décision (le cachet de la poste faisant foi), à l'aide de témoignages,

d'avis médicaux ou transmissions de tous documents utiles. Une contre-expertise médicale peut-être demandée deux fois.

**La CGT
avec les mandaté.e.s
qui siègent en Commission
de réforme peuvent vous
accompagner
et vous défendre
dans toutes ces étapes.**

⇒ **ATTENTION** : à compter du 1^{er} février 2022, l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 remplace les commissions de réforme et les comités médicaux par les conseils médicaux.

Ces dispositions vont enlever des droits aux agents et aux représentant.e.s des personnels en changeant les règles pour la composition de la commission de réforme.

Mais les agents, avec la CGT, doivent engager un vrai combat contre cette nouvelle régression sociale !



La CGT revendique :

- ☞ L'obligation du passage en commission de réforme de tout accident de service et de trajet
- ☞ Le reclassement professionnel du fonctionnaire inapte à son poste sans perte de rémunération ni de remise en cause de la catégorie active avec, si besoin, la mise en place d'une formation
- ☞ Un véritable suivi pour les aménagements de poste par des professionnels de la prévention
- ☞ La demande de retraite pour invalidité seulement lorsque l'agent est reconnu inapte à toutes fonctions de façon absolue et définitive
- ☞ L'amélioration statutaire des pensions d'invalidité, avec l'augmentation de l'indice de référence
- ☞ La présentation d'un bilan annuel des accidents de service et maladies professionnelles (AS/MP) aux représentant.e.s du personnel siégeant en commission de réforme
- ☞ Le maintien de représentant.e.s du personnel dans les instances consultatives.

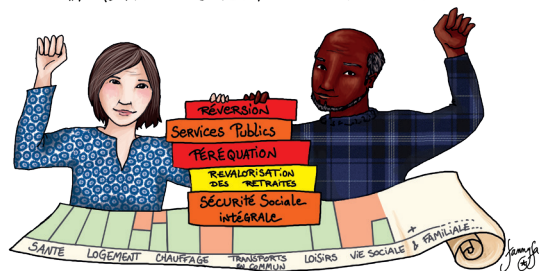
RETRAITÉ.E.S : MA RETRAITE, JE VEUX BIEN LA VIVRE !

Une retraite décente, cela passe par une rémunération décente : augmenter le point d'indice des fonctionnaires, reconnaître les qualifications, assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les fonctionnaires retraité.e.s, contrairement aux idées fausses qui circulent, ne sont pas des nanti.e.s au regard des basses rémunérations des hospitaliers et territoriaux !!!

Revaloriser nos pensions avec la péréquation salaires/retraites

La CGT porte la proposition de remettre immédiatement en place la péréquation traitement/retraite supprimée par la loi Fillon en 2003 : à chaque augmentation du point d'indice et du traitement des

MA RETRAITE : J'VEUX LA VIVRE BIEN



acti.f.ve.s, la pension des retraité.e.s doit être augmentée, comme lors de la revalorisation d'une profession, d'un corps...

Les retraité.e.s ont vu leur situation aggravée par les réformes successives très régressives. La décision d'indexer la revalorisation des retraites sur l'indice des prix à la consommation plutôt que sur l'évolution des salaires a contribué à diminuer les pensions ! Cette dégradation a été amplifiée par des mesures fiscales : la suppression de la demi-part pour la majorité des personnes vivant seules ayant élevé au moins un enfant, la création d'un nouveau prélèvement sur les retraites : la CASA (contribution additionnelle de solidarité

pour l'autonomie) et l'augmentation de la CSG (contribution sociale généralisée) pour plus de 60 % des retraité.e.s.

Dans les prochaines années, la part des retraité.e.s dans la population va augmenter et, sous pression du grand patronat, les gouvernements choisissent la baisse des pensions et le recul de l'âge de départ à la retraite aux dépens de l'emploi des jeunes. **La réforme retraite Macron va toucher tout de suite les retraité.e.s en baissant immédiatement la revalorisation de nos retraites** et elle sera encore plus destructrice pour les futur.e.s retraité.e.s !!!

La CGT propose une Sécurité sociale intégrale (maladie, retraite...) financée à 100 % par les cotisations sociales

Les retraité.e.s sont particulièrement impacté.e.s par les mesures mises en place dans la politique d'austérité de santé : franchises médicales, non remboursement de médicaments, augmentation du forfait hospitalier, augmentation des cotisations des mutuelles, tri des patient.e.s les plus âgé.e.s pour accéder aux services de réanimation très insuffisants, diminution des places d'hospitalisation et des établissements de proximité, manque criant de personnels dans les EHPAD et l'aide à domicile ...

Le financement d'une Sécurité sociale intégrale pour les retraites et la maladie, intégrant les besoins du handicap, donc de la perte d'autonomie, est possible avec l'augmentation des cotisations sociales. Cela passe bien sûr par le partage des richesses. Depuis plus de 10 ans, les nombreuses exonérations fiscales ou de cotisations sociales ont permis de réduire les impôts des plus fortunés et d'augmenter les dividendes

des actionnaires, alors que la pauvreté augmente, que les retraité.e.s subissent une dégradation sans précédent de leurs conditions de vie et que les services publics sont gravement détériorés.

LA CGT FAIT DES PROPOSITIONS POUR FINANCER ET DÉVELOPPER LES SERVICES PUBLICS :

Accueil collectif pour nos petits-enfants, pour les personnes en perte d'autonomie, aide administrative, distribution de repas, libre accès aux transports en commun, énergie et distribution d'eau publique...

ASSURER UNE RETRAITE DÉCENTE : LE « MINIMUM GARANTI »

C'est-à-dire que la retraite minimum perçue dans la Fonction publique doit être portée immédiatement au niveau du SMIC, comme le prévoit la loi.

TOUTES ET TOUS LES RETRAITÉ.E.S DOIVENT POUVOIR BÉNÉFICIER DE VACANCES, DE L'ACCÈS À LA CULTURE, AUX SPORTS, AUX LOISIRS, AUX TRANSPORTS EN COMMUN...

Avec l'association Loisirs Solidarité des Retraité.e.s (LSR), la CGT porte la possibilité pour chacune et chacun de pouvoir répondre à ses aspirations, quel que soit son âge, son état de santé et ses moyens matériels.

SUIVI POST-PROFESSIONNEL

Certaines maladies professionnelles, dites de longue latence, apparaissent de nombreuses années après l'exposition au risque et peuvent être diagnostiquées au cours de la retraite (ex : l'amiante). Si l'exposition a eu lieu pendant l'activité professionnelle, l'employeur doit remettre une attestation d'exposition à l'agent lors de la cessation des fonctions, ce qui lui permettra d'étayer son dossier de demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle découverte lors de sa retraite.

RETRAITE D'INVALIDITÉ

Récemment, sur proposition de la CGT, le conseil d'administration de la CNRACL a décidé que l'aide-ménagère proposée par le Fonds d'Action Sociale soit accessible à l'ensemble des retraité.e.s mis en retraite pour invalidité sans condition d'âge ni taux d'invalidité.

AMÉLIORER LES PENSIONS DE RÉVERSION ET NE PAS LES DIMINUER OU LES SUPPRIMER !!!

Sans les pensions de réversion, beaucoup de personnes seraient dans la misère, en particulier les femmes. La CGT propose 75% de la retraite du conjoint décédé sans conditions d'âge et de statut matrimonial.

AIDER LES PLUS DÉMUNI.E.S. : LE FONDS D'ACTION SOCIALE

Le Fonds d'Action Sociale (FAS) de la CNRACL apporte des aides aux plus démunis.e.s : santé, chauffage, aide mutuelle, amélioration de l'habitat, aide pour rester à domicile, secours exceptionnel... Les retraité.e.s doivent connaître l'accès à ces aides, les militant.e.s de la CGT sont à leur disposition pour les aider. Dans la réforme Macron, l'action sociale disparaîtrait de fait puisqu'aucun financement solidaire n'est prévu !

Au Conseil d'Administration de la CNRACL, la CGT mène une action permanente pour l'augmentation des aides. Les élu.e.s CGT sont les seul.e.s à avoir :

- ➔ **systematiquement exigé la hausse des plafonds de ressources,**
- ➔ **mené la bataille afin de ne pas voir diminuer le budget alloué au FAS,**
- ➔ **demandé une information écrite individuelle sur les aides possibles,**
- ➔ **fait des propositions pour contourner les blocages et veto du gouvernement concernant le budget alloué au FAS, l'augmentation des barèmes, les plafonds de ressources et le montant des aides.**

Depuis 2014, la CGT impulse la mobilisation unitaire des 9 organisations de retraité.e.s. Le gouvernement qui maltraite les retraité.e.s a reculé sur quelques points, mais nous avons besoin d'être encore plus nombreuses et nombreux pour les mobilisations, les pétitions, pour faire avancer nos droits à la CNRACL et améliorer notre régime de retraite.

LA CGT AVANCE DES PROPOSITIONS :

- ➔ **Garantir un bon niveau des retraites avec au moins 75 % de sa dernière rémunération et un minimum égal au SMIC, avec une péréquation salaires / pensions**
- ➔ **Assurer un droit effectif au départ à partir de 60 ans à taux plein pour tou.te.s, c'est-à-dire sans décote, en intégrant à partir de 18 ans toutes les périodes d'études, de formation, d'apprentissage, d'activité professionnelle ou d'inactivité forcée.**
- ➔ **Reconnaissance de la pénibilité par un départ anticipé à la retraite.**
- ➔ **Assurer les moyens du financement : développer l'emploi statutaire public, augmenter les salaires (avec intégration des primes), assurer l'égalité femmes/hommes, modifier la répartition des richesses en faveur du travail, dégager des ressources supplémentaires des revenus financiers.**

**TOU.TE.S ENSEMBLE,
FONCTIONNAIRES, ACTIFS ET RETRAITÉ.E.S,
défendons notre système de retraite par répartition,
à prestations définies, basé sur la notion de solidarité
intergénérationnelle.**

Du 1^{er} au 15 mars 2021, votez CGT !

Modalités de vote sous deux formes possibles :

- Par voie électronique avec les codes reçus dans le matériel de vote
- Par correspondance, le cachet de la Poste faisant foi.



Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite prendre contact et/ou adhérer à la CGT.

*J'existe, donc j'agis.
Je rejoins la CGT.*

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

E-mail :

Bulletin d'adhésion à la CGT à retourner
à bureau CGT 5 avenue Garibaldi 21000 Dijon
ou bureau CGT 4 Square Castan, 25000 Besançon

ou par internet : <https://cgt-bfc.fr>

CNRACL

NOTRE CAISSE DE RETRAITES
NOUS APPARTIENT ET NOUS
PROTEGE

Je vote

Elections
CNRACL

1^{er}/15
MARS 2021

PAS TOUCHE A MA CAISSE DE RETRAITES

ET SI
NOUS
VOTIONS
PLUS
FORT-ES!

la
cgt

QUAND ET
COMMENT
VOTER ?

@

PAR INTERNET

Lundi
1^{er}
MARS
à partir de

DU 9H

Lundi
15
MARS
jusqu'à

AU 18H

✉

PAR
LA POSTE

jusqu'au
Lundi
15
MARS

Cachet de
La Poste

Coordonnées du syndicat

cgtbfc@gmail.com

07 75 25 98 72