BOURGOGNE FRANCHE COMTE la cgt

fédération des services publics la cgt

Je vote la cgt ÉLECTIONS CNRACL du 23 novembre au 10 décembre 2026 PAS TOUCHE À MA CAISSE DE RETRAITES

LA RETRAITE EST UN DROIT !



LES INFORMATIONS ET REVENDICATIONS CGT SUR LES RETRAITES CNRACL

Ces éléments relèvent des textes et de la réglementation en vigueur

SOMMAIRE

P.3. La retraite est un droit
P.4. Pourquoi la CGT défend un régime solidaire par répartition
P.5. Notre caisse de retraite : la CNRACL
P.7. Jeunes aujourd'hui, quelle retraite demain ?
P.8. Mettre fin aux inégalités de traitement entre les femmes et les hommes, une urgence sociale
P.11. Catégories active et super-active (dite insalubre)
P.14. L'âge de la retraite
P.19. Calcul de pension CNRACL – cumul emploi-retraite
P.22. Poursuite de l'activité au-delà de la limite d'âge
P.22. Le minimum garanti
P.23. La retraite progressive
P.25. Le Conseil médical – l'invalidit
P.28. Retraité·es : ma retraite, je veux la vivre bien
P.29. Le Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)
P.30. La CGT avance des propositions

« 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

LA RETRAITE EST UN 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 travailleurs et travailleuses pour construire une société solidaire de tous les âges.

Non aux réformes régressives des retraites

Depuis près de 30 ans, en refusant de modifier la répartition des richesses en faveur du travail et permettre ainsi de dégager des ressources supplémentaires, les réformes régressives des retraites, engagées par les gouvernements successifs, n'ont pas permis d'assurer le financement des retraites (réformes Balladur 1993, Fillon 2003, Sarkozy 2010, Touraine 2014, Borne 2023…).
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 remettre en cause notre régime par répartition.
La forte mobilisation sociale contre la « réforme des retraites dite Macron » a permis la suspension de celle-ci mais toujours pas son abrogation, seules de nouvelles mobilisations pourront y parvenir.

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**. Revaloriser les grilles et **la valeur du point d'indice avec l'intégration des primes, c'est accroître les cotisations sociales pour financer** un départ à partir de 60 ans, avec 75 % du dernier traitement pour une carrière complète.
Avec les propositions de la CGT, vos élu·es 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·es (actif·ves et retraité·es) Une participation massive à ces élections marquera l'attachement des fonctionnaires à leurs droits.
Alors que la réforme des retraites revient sur la table des discussions, le débat du choix du financement, par capitalisation ou répartition, cotisation ou points, est relancé.

POURQUOI LA CGT DÉFEND UN RÉGIME SOLIDAIRE PAR RÉPARTITION

Parce que les cotisations servent immédiatement à payer les retraites actuelles. C'est un système qui repose sur une double solidarité, intergénérationnelle et intragénérationnelle.
La solidarité intragénérationnelle permet la prise en compte des aléas de carrière par des mécanismes de solidarité (maladie, chômage, invalidité, maternité, éducation des enfants…) et une solidarité interprofessionnelle entre les différentes catégories socio-professionnelles indépendamment de leur démographie propre.
La solidarité intergénérationnelle joue entre les générations. Elle garantit une pension à toutes et tous, indépendamment des crises économiques. Les actifs d'aujourd'hui paient les pensions des retraités actuels au travers de leurs cotisations, et les actifs de demain financeront de la même manière leurs futures retraites.
La CGT associe l'idée de la retraite par répartition avec une logique de prestation définie : c'est la garantie d'un niveau de retraite en rapport avec le dernier salaire d'activité (taux de remplacement).

Quels sont les dangers d'une retraite par capitalisation ?

En capitalisation, les cotisations prélevées sont épargnées et placées sur les marchés financiers. Ce système fonctionne sur le principe de l'épargne et de sa valorisation boursière. Le capital peut être comptabilisé en valeur monétaire ou en points, et évolue chaque année en fonction des cotisations versées et du rendement des placements. Il est débloqué une fois à la retraite sous la forme d'une rente, mais peut aussi faire l'objet de retraits progressifs, ou être versé en une fois sous forme d'un capital. C'est la retraite version « fonds de pension », comme le RAFP.
Les fonctionnaires connaissent donc déjà ce dispositif : au bout de 17 années de cotisation, l'ERAFP a distribué aux nouveaux retraités de 2023 des droits de 150 € annuels par agent en moyenne, soit 12,50 € par mois. Si les mêmes montants avaient été utilisés en répartition pour améliorer la pension des cotisants, la pension aurait été de 600 € annuels et 50 € par mois, soit 4 fois plus, tout en permettant de constituer de fortes réserves. Il faut passer vingt-six ans en retraite pour récupérer l'équivalent cotisé, pour une durée de vie moyenne à la retraite de vingt-quatre ans. De plus, les régimes par capitalisation n'offrent aucune solidarité : les aléas de carrière ne donnent aucun droit et, en cas de crise économique, les pensions ne sont pas garanties.

Il existe également en France des dispositifs d'épargne retraite. Il s'agit d'une épargne supplémentaire pour celles et ceux qui en ont les moyens, il s'ensuit une retraite à deux vitesses : **seul·es les plus riches peuvent se constituer un capital suffisant**, les autres survivent, un **risque financier** énorme : la retraite est cotée en Bourse et, en cas de crise, elle s'évapore.
La recherche de rentabilité induite par la capitalisation et les fonds de pension qui l'alimentent crée des dilemmes pour l'économie réelle. Faut-il placer son argent sur une épargne pérenne mais peu rentable, ou bien prendre des risques pour chercher un plus fort rendement ? Dans la continuité, cela pose la question de savoir dans quel pays il est plus avantageux d'investir : en France et en Europe pour privilégier l'emploi ou dans les entreprises qui délocalisent pour augmenter les profits. Certains économistes préviennent que la rentabilité d'un régime par capitalisation repose sur le transfert de milliards de l'économie française ou européenne vers des zones économiques plus dynamiques et moins sécurisées. Souveraineté industrielle, indépendance économique : on oublie !
Dans plusieurs pays étrangers, il existe des retraites par capitalisation (soit principale, soit complémentaires), leurs exemples démontrent que ce système ne protège pas de la pauvreté et ne garantit pas le niveau des pensions. Les krachs boursiers et crises économiques survenus ces dernières années (Covid, subprimes…) se sont répercutés sur les retraites et ont conduit à des réformes plus dures qu'en France.
La CGT s'oppose à la transformation des régimes par annuités comme la CNRACL en régime à points comme le proposait la réforme de 2019. Pour une carrière complète, de X années, la CNRACL garantit 75 % de taux de remplacement de la dernière rémunération indiciaire. Avec la retraite par points, la valeur du point changeant chaque année, on ne connaîtrait pas à l'avance son taux de remplacement, en général plus faible, autour de 50 à 60 %, ce que prévoyait le projet Delevoye-Macron de 2019.

NOTRE CAISSE DE RETRAITE : LA CNRACL

La CNRACL, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, est la première caisse de retraite créée en France à la Libération, en 1945. Elle est le régime de retraite et d'invalidité des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux.

Les droits à retraite sont ceux de tous les fonctionnaires issus du statut et sont les mêmes que ceux du Code des pensions civiles et militaires.
Les gouvernements ont fait apparaître depuis quelques années un « déficit » de la caisse de retraite qui est dû à leurs choix politiques :

- Quasi-gel du point d'indice depuis 2010 ;
- Recrutements massifs de contractuel·les en lieu et place des fonctionnaires titulaires ;
- Augmentation de la part de primes non cotisées et ne créant pas de droits à retraite ;
- Recrutements importants pendant les années 80 et 90 entraînant actuellement beaucoup de départs en retraite.

C'est à la puissance publique et en particulier à l'État de prendre en charge les conséquences de sa politique sur l'équilibre des comptes de la CNRACL. Le conseil d'administration de la CNRACL n'a eu de cesse d'alerter les pouvoirs publics sur les difficultés financières à venir de la caisse de retraite et n'a pas été entendu. Pour la CGT, il est hors de question de remettre en cause les droits à retraite des fonctionnaires pour résorber un « déficit » qui est une création volontaire des gouvernements successifs. Les droits à retraite des fonctionnaires ne sont pas la cause du « déficit » de la CNRACL !

Ce régime spécial :

- Calcule les pensions et assure leur paiement ;
- Couvre le risque d'invalidité avec soit une pension, soit une rente d'invalidité, soit une allocation temporaire d'invalidité. Par contre, l'allocation temporaire d'invalidité est couverte par ATIACL ;
- Soutient la prévention et les conditions de travail avec le Fonds national de prévention (16 millions d'euros annuels). Il attribue des subventions aux employeurs qui élaborent des démarches de prévention, des recommandations d'actions, sous réserve que ceux-ci envoient des statistiques d'accidents de service et de maladies professionnelles ;
- Attribue des aides aux retraité·es dont la CNRACL est la caisse de retraite principale, avec le Fonds d'action sociale (135 millions d'euros annuels). Il finance le maintien à domicile et aide les retraité·es qui perçoivent de faibles pensions : aide à l'énergie, prise en charge de la cotisation de la complémentaire santé, équipement ménager, aides exceptionnelles pour les restes à charge en santé, aide aux vacances, catastrophes naturelles.

La gestion est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, sous l'autorité du conseil d'administration.
C'est la seule grande caisse de retraite publique où les administrateurs et administratrices sont élu·es au suffrage universel tous les 6 ans.
C'est un atout pour la démocratie : votre voix compte pour donner plus encore de légitimité aux administrateurs CGT pour défendre les intérêts des personnels et des retraité·es

JEUNES AUJOURD'HUI, QUELLE RETRAITE DEMAIN ?

Même si les mobilisations ont momentanément suspendu le projet de réforme des retraites, rien n'est joué ! Les attaques du gouvernement et du grand patronat continuent d'essayer de détruire le système actuel, tentant de faire disparaître conjointement notre caisse et notre système de retraite par répartition à prestations définies. De quoi noircir l'avenir des jeunes générations…

Il est faux de prétendre que les jeunes générations « n'auront pas de retraite » car l'enjeu économique est trop grand vu l'importance du nombre de retraité·es à venir. Cependant, il s'agit de savoir quelle retraite doit leur être promise.

Pour les jeunes, le sujet des retraites leur semble éloigné de leurs préoccupations de « l'instant » comme finir leurs études, trouver un logement correct, un job « stable » et bien rémunéré…

Pourtant, le gouvernement et 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 les 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…

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.

Dans notre système actuel, par répartition, les cotisations prélevées sur vos salaires aujourd'hui servent immédiatement à payer les pensions des retraités actuels. C'est le principe de la solidarité entre générations.

En contrepartie, la société doit vous garantir qu'à votre tour, quand vous serez retraité·es, les actifs financeront vos pensions selon des règles fixées collectivement (âge, taux de remplacement, durée de cotisation).

En tant que stagiaires ou titulaires territoriaux ou hospitaliers à plus de 28 h, vous êtes affiliés au régime spécial CNRACL, qui est lui aussi un régime par répartition : les cotisations des agent·es et des employeurs publics paient les pensions des retraité·es territoriaux et hospitaliers.

Pour cela, il faut qu'il y ait des actifs cotisants, donc l'enjeu est la défense des recrutements statutaires FP (titulaires et à plus de 28 heures). Ce qui implique de rappeler aux employeurs qu'ils ont la responsabilité de recruter des fonctionnaires. Les employeurs rejettent l'augmentation du taux de cotisation mais sont les premiers responsables de l'augmentation des contractuel·les.

La CGT s'engage à œuvrer, avec l'ensemble des salarié·es, des fonctionnaires,

des privé·es d'emploi et des retraité·es, 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·es, d'aujourd'hui et de demain, 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 retraite.

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 à supprimer ces inégalités mais il tarde à prendre des dispositions…

En catégorie A, il y a 70 % de femmes dans la territoriale et 77 % dans l'hospitalière, en catégorie B 64 % de femmes dans la territoriale et 87 % dans l'hospitalière, en catégorie C 59 % de femmes dans la territoriale et 70 % dans l'hospitalière.
83,4 % des temps partiels sont occupés par des femmes dans la FPT et 88,6 % par des femmes dans l'hospitalière (Rapport annuel de la fonction publique). Certaines professions de la fonction publique sont particulièrement féminisées : c'est le cas des aides-soignantes et auxiliaires de puériculture (89,9 %) et des infirmières (87,2 %) dans la FPH, ou encore des agentes territoriales spécialisées des écoles maternelles (99,3 %) dans la FPT (Rapport INSEE Première n° 2052, l'emploi dans la fonction publique en 2023).

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 des 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 gomme pas les inégalités salariales des professions à prédominance féminine et les nombreuses contreparties aboutissent parfois à une opération blanche pour ces agent·es !

En 2024, le salaire net mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein) était :

- dans la FPT de 2 190 € pour les femmes et 2 350 € pour les hommes
- dans la FPH de 2 700 € pour les femmes et 3 340 € pour les hommes

Le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct au 31 décembre 2024 était :

- dans la FPT de 1 348 € pour les femmes et 1 590 € pour les hommes
- dans la FPH de 1 633 € pour les femmes et 1 808 € pour les hommes.

(Source : CNRACL)
Les femmes sont surreprésentées dans les emplois précaires (CDD, temps partiels imposés…). Le congé parental, 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.

La réforme Borne, un recul inacceptable pour la retraite des femmes

- 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. La suspension de la réforme n'est qu'un décalage dans le temps de ses effets, les femmes restent toujours pénalisées par les mécanismes d'allongement de la durée d'assurance.
- une accélération de l'augmentation de la durée d'assurance qui éloigne la possibilité du taux plein. Les femmes ayant plus souvent des carrières incomplètes et des interruptions (congé parental, temps partiel) sont plus fortement pénalisées par une durée d'assurance plus longue.
- des prises en compte du congé parental qui obligent à être polypensionnée : les congés parentaux peuvent désormais être pris en compte pour la durée d'assurance, mais les périodes concernées sont obligatoirement rattachées au régime général, et ne comptent donc pas pour la retraite publique.
- un danger sur les droits familiaux et conjugaux : dans le cadre de la réforme, le gouvernement a commandé au COR un rapport visant une évolution des droits liés aux enfants et à la réversion, de façon à élargir le champ des bénéficiaires à budget constant. Cette logique conduirait à réduire les droits de certain·es pour en ouvrir de nouveaux à d'autres. Il s'agirait donc de gérer la pénurie plutôt que de répondre aux besoins.

- des « mesurettes » dans la loi de financement de la sécurité sociale 2026 : des propositions sur le calcul de la retraite des femmes issues du conclave ont été reprises dans la loi de financement par le gouvernement. Principale mesure : le calcul ramené à 24, voire 23 meilleures années dans le privé ne concernerait pas les femmes fonctionnaires polypensionnées (carrière mixte entre privé et public). Un trimestre de bonification serait introduit dans le calcul de la pension pour un enfant né après 2004, et deux trimestres pour deux enfants : ceci améliorerait légèrement le montant de la pension (environ 1 %), loin des enjeux de maintien du niveau de vie lors du passage à la retraite. La prise en compte serait partielle pour les trimestres liés à la maternité dans les départs en carrière longue (elle ne concernerait donc pas les catégories actives).

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 aîné·es ! 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 comme but que de 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 : UNE DES SOLUTIONS !

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·es 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.**

- **Un droit à réversion pour toute forme d'union porté à 75 % du droit à la retraite. Diminuer, voire supprimer à terme les pensions de réversion au prétexte que les droits des femmes vont s'améliorant est une escroquerie : non seulement cette progression est beaucoup trop lente mais, sans impulsion majeure pour l'égalité des salaires, la pension des femmes stagne au plafond de 80 % de celle des hommes dans toutes les projections de long terme.**

CATÉGORIES ACTIVE ET SUPER-ACTIVE (DITE INSALUBRE) : SEULES RECONNAISSANCES CONCERNANT LA PÉNIBILITÉ DE NOS MÉTIERS

Les emplois de catégorie active sont des emplois « présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » justifiant un départ anticipé à la retraite.

Les emplois sont classés en catégorie active par arrêté ministériel de 1969. L'appartenance à la catégorie active dépend du corps ou du cadre d'emploi détenu par le fonctionnaire, mais aussi et surtout de la pénibilité des fonctions qu'il exerce.

Il faut justifier de 17 ans de service en catégorie active pour pouvoir bénéficier d'un départ anticipé d'un maximum de 5 ans.

Pour la catégorie superactive (égoutiers), il faut avoir fait 12 ans de service dont 6 consécutifs dans ce cadre d'emploi et également avoir fait 800 heures par an sous terre pour un départ anticipé de 10 ans maximum.

Selon le rapport du Conseil d'orientation des retraites du 23 mars 2023, la fonction publique hospitalière est le versant qui compte le plus d'agent·es relevant de la catégorie active. Au 31 décembre 2020, elles et ils représentaient 51 % de l'effectif total (environ 410 000 agent·es). Ce taux est en baisse depuis 2013, notamment en raison du droit d'option laissé aux infirmier·es de garder leur statut actif en restant classés en B ou de passer en A avec perte du classement dans la catégorie active. On estime que ce taux oscille entre 5 et 10 % dans la fonction publique territoriale (entre 99 000 et 198 000 agent·es)[1].

1. Les chiffres fournis constituent une estimation plafond, des problèmes inhérents à la source existant dans chaque versant de la fonction publique (DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2022).

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 puéricultrices 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 (FPT et FPH) : rester en catégorie B et conserver un départ anticipé à la retraite (à 57 ans), sous réserve d'avoir accompli 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 trois années (60 ans contre 57 ans précédemment).

Depuis le 1er octobre 2010, les nouveaux titularisés de ces catégories ne pouvaient prétendre à un départ à la retraite qu'à partir de 62 ans, contre 57 précédemment. D'autres catégories professionnelles de la fonction publique avaient subi le même sort : médico-techniques, rééducation, assistant·es socio-éducatifs, ce « coup de pouce » salarial ne profitera qu'aux plus endurants, après 28,5 années de contraintes et de conditions de travail très dégradées.
La contre-réforme des retraites de 2023 a fini « d'abîmer » ce dispositif en décalant l'âge de départ, désormais à partir de 59 ans !!! Le seul point positif de la « réforme » 2023 concerne les contours du départ en catégorie active. Si, précédemment, l'agent·e devait achever sa carrière sur un emploi classé en catégorie active pour bénéficier d'un départ anticipé à la retraite et d'une majoration de durée d'assurance, désormais il n'est plus nécessaire que l'agent·e termine sa carrière sur un emploi de cette catégorie.
La pénibilité subie par les femmes, en particulier dans les métiers de la santé et de l'éducation, est moins bien reconnue que la pénibilité subie par les hommes.

Conserver les acquis et conquérir de nouveaux droits : la CGT ne lâche rien !
L'épidémie de Covid 19 a mis en évidence la surexposition des agent·es 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·es dans le cadre du passage en catégorie B : c'est donc possible pour l'ensemble des agent·es concernés des trois fonctions publiques !

La spécificité de la catégorie insalubre
Pour la CGT, le milieu insalubre ne se limite plus aux réseaux souterrains d'égouts mais concerne l'ensemble des réseaux d'assainissement ainsi que 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'avoir un critère de permanence sous terre ou 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 l'ensemble des ouvrier·es de la Seine-Saint-Denis. Leur espérance de vie est de 17 ans inférieure à la population de référence nationale !!!

Catégorie insalubre, la CGT revendique

- **Départ à 50 ans à taux plein avec la possibilité d'un départ anticipé au prorata des années passées, avec une bonification pour avoir une retraite complète, soit : 3 ans et 3 mois tous les 5 ans pour l'année de bonification de la catégorie insalubre.**
- **L'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.**
- **Suppression du critère de permanence sous terre (uniquement déterminé par le nombre d'années).**

Catégorie active, la CGT revendique

- **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 a été imposé « 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·les de la catégorie active doivent bénéficier de bonifications sans surcotisation : 1 trimestre cotisé par année d'exposition.**

L'ÂGE DE LA RETRAITE

Pour prétendre à une retraite CNRACL, depuis le 1er janvier 2011, il faut avoir accompli au moins deux ans de services effectifs civils et/ou militaires comme stagiaire puis titulaire de la fonction publique. Avant cette date, il fallait justifier de 15 ans de services effectifs.
Si l'agent·e ne justifie pas de cette durée d'assurance, alors les cotisations sont transférées au régime général (Assurance retraite, appelée aussi CNAV ou CARSAT) et à l'Ircantec (régime complémentaire des non-titulaires de la fonction publique).
La dernière réforme a confirmé une des mesures phares régressives de 2010 avec, une fois encore, le relèvement des âges d'ouverture de droits et l'augmentation de la durée d'assurance pour prétendre au taux plein.

Catégorie sédentaire (comme dans le droit commun du régime général)	À terme 64 ans
Carrière longue	Suivant l'année de naissance et le début d'activité : de 58 ans à 63 ans
Catégorie active (si au moins 17 ans)	À terme 59 ans
Catégorie super-active, aussi appelée insalubre (si au moins 12 ans en réseaux souterrains homologués dont 6 ans consécutifs avec 32 ans effectifs)	À terme 54 ans
Fonctionnaire parent de 3 enfants et 15 ans d'activité	Dispositif supprimé en 2012 mais possible pour le parent ayant accompli 15 ans de services avant cette date et ayant au moins trois enfants nés avant 2011
Fonctionnaire handicapé	Avoir au moins 55 ans et, selon la date de naissance, entre 17,5 et 22 ans de durée d'assurance cotisée en tant que RQTH (selon la date de reconnaissance du handicap, des conditions relatives au taux d'incapacité s'appliquent)

Fonctionnaire ayant un conjoint invalide ou fonctionnaire parent d'un enfant handicapé	Justifier d'au moins 15 ans de services effectifs au moment du départ en retraite
À l'issue de droits statutaires à maladie, fonctionnaire reconnu inapte à toute fonction de manière définitive	Pas de condition d'âge

Les services pris en compte :

- Ceux effectués en tant que stagiaire et fonctionnaire ;
- Les services effectués en tant que contractuel·le et validés avant le 1er janvier 2013 ;
- Les études d'assistante sociale, sage-femme et infirmière validées avant le 1er janvier 2013.

Attention, il ne faut pas confondre les études validées (le dispositif de validation a été supprimé depuis le 1er janvier 2013) et le rachat d'études supérieures, qui existe toujours.

Les fonctionnaires polypensionnés partant en catégorie active ou super-active ne peuvent percevoir leurs autres pensions qu'à l'âge légal dit de droit commun, équivalant dans la fonction publique à l'âge de la catégorie sédentaire, y compris la pension RAFP.

Pour le cumul emploi-retraite

- Les agent·es ayant liquidé leur pension du 1er janvier 2015 jusqu'à la dernière réforme n'ouvrent pas de nouveau droit.
- Les agent·es qui ont liquidé leur pension depuis la dernière réforme, soit entre le 14 avril 2023 et le 1er janvier 2027, peuvent dans certaines situations ouvrir de nouveaux droits à pension au régime général.
- Un nouveau dispositif est mis en place pour les assuré·es qui arrivent en retraite à compter du 1er janvier 2027 :
  - ✓ Ainsi, lorsque l'âge de la ou du pensionné est inférieur à l'âge légal de droit commun (entre 62 et 64 ans en fonction de la génération), la pension sera réduite à hauteur de 100 % des revenus perçus ;
  - ✓ entre 64 et 67 ans, le cumul deviendra partiel : 50 % des revenus d'activité qui dépassent un seuil d'environ 7 000 euros annuels. Après 67 ans, le cumul emploi retraite sera libre, sans limite, avec la création de droit à une seconde pension.

Catégorie sédentaire (simulateur CGT : https://medias.cgt.fr/64ans/)

Naissance	Âge		Trimestres	
	Avant 01.09.26	Dès 01.09.26	Avant 01.09.26	Dès 01.09.26
01/09 au 31/12/1961	62 ans et 3 mois	62 ans et 3 mois	169	169
1962	62 et 6 mois	62 et 6 mois	169	169
1963	62 et 9 mois	62 et 9 mois	170	170
1964	**63 ans**	**62 et 9 mois**	**171**	**170**
01.01 au 31.03.1965	**63 et 3 mois**	**62 et 9 mois**	**172**	**170**
01.04 au 31.12.1965	**63 et 3 mois**	**63 ans**	**172**	**171**
1966	63 et 6 mois	63 et 3 mois	172	172
1967	63 et 9 mois	63 et 6 mois	172	172
1968	64 ans	63 et 9 mois ans	172	172
1969 et après	64 ans	64 ans	172	172

Catégorie active

Naissance	Âge		Trimestres	
	Avant 01.09.26	Dès 01.09.26	Avant 01.09.26	Dès 01.09.26
À partir de 1968	57 ans et 9 mois	57 ans et 9 mois	170	170
1969	**58 ans**	**57 ans et 9 mois**	**171**	**170**
Du 01.01.1970 au 31.03.1970	**58 ans et 3 mois**	**57 ans et 9 mois**	**172**	**170**
Du 01.04.1970 au 31.12.1970	**58 ans et 3 mois**	**58 ans**	**172**	**171**
1971	58 ans et 6 mois	58 ans et 3 mois	172	172
1972	58 ans et 9 mois	58 ans et 6 mois	172	172
1973	59 ans	58 et 9 mois	172	172
1974 et après	59 ans	59 ans	172	172

Catégorie super-active

Naissance	Âge		Trimestres	
	Avant 01.09.26	Dès 01.09.26	Avant 01.09.26	Dès 01.09.26
1974	**53 ans**	**52 ans et 9 mois**	**171**	**170**

Du 01.01 au 31.03.1975	**53 ans et 3 mois**	**52 ans et 9 mois**	**172**	**170**
Du 01.04.1975 au 31.12.1975	**53 ans et 3 mois**	**53 ans**	**172**	**171**
1976	53 ans et 6 mois	53 ans et 3 mois	172	172
1977	53 ans et 9 mois	53 ans et 6 mois	172	172
1978	54 ans	53 et 9 mois	172	172
1979 et après	54 ans	54 ans	172	172

Droits d'option

Naissance	Âge		Trimestres	
	Avant 01.09.26	Dès 01.09.26	Avant 01.09.26	Dès 01.09.26
1964	**60 ans et 6 mois**	**60 ans et 6 mois**	**171**	**170**
1965	**60 ans et 9 mois**	**60 ans et 9 mois**	**172**	**170**
1966	**61 ans**	**60 ans et 9 mois**	**172**	**170**
Du 01.01 au 31.03.1967	**61 ans et 3 mois**	**60 ans et 9 mois**	**172**	**170**
Du 01.04 au 31.12.1967	**61 ans et 3 mois**	**61 ans**	**172**	**171**
1968	61 ans et 6 mois	61 ans et 3 mois	172	172
1969	61 ans et 9 mois	61 ans et 6 mois	172	172
1970	62 ans	62 ans et 9 mois	172	172
1971 et après	62 ans	62 ans	172	172

Carrière longue

Conditions

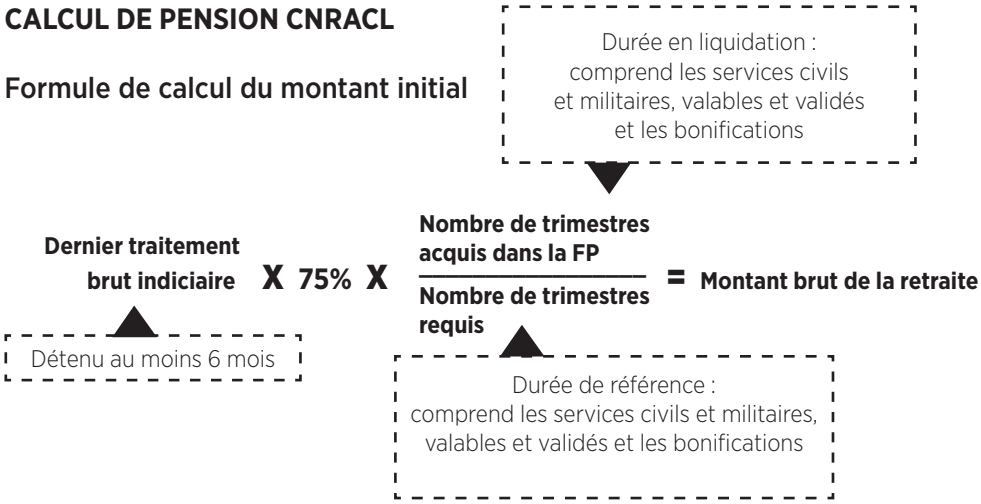
- Début d'activité :
    - Au moins 5 trimestres à la fin de l'année civile au cours de laquelle est survenu respectivement le 16e, 18e, 20e ou 21e anniversaire lorsque l'agent·e est né entre le 1er janvier et le 30 septembre,
    - Au moins 4 trimestres au titre de l'année au cours de laquelle est survenu respectivement le 16e, 18e, 20e ou 21e anniversaire lorsque l'agent·e est né au cours du 4e trimestre de l'année. La durée d'assurance cotisée varie selon l'année de la naissance (se référer au tableau).

Attention : au-delà de 365 jours de congé maladie et de 365 jours de chômage, les périodes suivantes ne seront plus prises en compte pour le calcul de la retraite. Par conséquent, il faut être vigilant sur le calcul de la durée d'assurance cotisée.

Date de naissance	Âge départ anticipé	Début d'activité avant	Durée d'assurance
Avant le 01.09.1961	58 ans	16 ans	176
	60 ans	20 ans	168
Du 01.09.1961 au 31.12.1961 inclus	58 ans	16 ans	169
	60 ans	20 ans	
1962	58 ans	16 ans	169
	60 ans	20 ans	
Du 01.01.1963 au 31.08.1963 inclus	58 ans	16 ans	170
	60 ans	20 ans	
Du 01.09.1963 au 31.12.1963 inclus	58 ans	16 ans	170
	60 ans	18 ans	
	60 ans et 3 mois	20 ans	
1964	58 ans	16 ans	171
	60 ans	18 ans	
	60 ans et 6 mois	20 ans	
1965	58 ans	16 ans	172
	60 ans	18 ans	
	60 ans et 9 mois	20 ans	
	63 ans	21 ans	
1966	58 ans	16 ans	172
	60 ans	18 ans	
	61 ans	20 ans	
	63 ans	21 ans	
1967	58 ans	16 ans	172
	60 ans	18 ans	
	61 ans et 3 mois	20 ans	
	63 ans	21 ans	
1968	58 ans	16 ans	172
	60 ans	18 ans	
	61 ans et 6 mois	20 ans	
	63 ans	21 ans	
1969	58 ans	16 ans	172
	60 ans	18 ans	
	61 ans et 9 mois	20 ans	
	63 ans	21 ans	
À partir de 1970	58 ans	16 ans	172
	60 ans	18 ans	
	62 ans	20 ans	
	63 ans	21 ans	

CALCUL DE PENSION CNRACL

Formule de calcul du montant initial



Les étapes de calcul d'une pension CNRACL sont les suivantes :

• Calculer, dans un premier temps, les périodes cotisées et/ou validées dans tous les régimes de base = **durée d'assurance tous régimes.**
La durée d'assurance détermine si la pension subira une décote ou sera au taux plein ou avec surcote. C'est la totalité des trimestres valables auprès de tous les régimes de retraite de base.
Ce nombre de trimestres doit être comparé à celui nécessaire pour obtenir le taux plein (= 75 % du dernier TBI) selon sa génération (voir les tableaux) c'est-à-dire sans décote ni surcote…
Ce total augmente chaque année, rendant quasiment systématique l'application de la décote, qui est une réelle double peine.

• Calculer, dans un second temps, **la durée de liquidation** qui correspond aux trimestres obtenus dans la fonction publique.
Ce nombre de trimestres détermine un pourcentage qui sera appliqué pour calculer le montant de la pension.

Exemple
Pour un agent ayant cotisé 167 trimestres :

Service effectif : 167 trimestres
Calcul du nouveau pourcentage : $\frac{\textbf{167 X 75 \%}}{\textbf{172}} = \textbf{72,82 \%}$

LA DÉCOTE
(ou coefficient de minoration)

La décote est de 1,25% par trimestre manquant et plafonnée à 20 trimestres. Elle ne s'applique pas si la durée d'assurance «tous régimes» est supérieure ou égale à la durée de référence. Et si l'âge d'annulation de la décote est atteint.

Jusqu'à la réforme de 2023, l'âge d'annulation de la décote était défini par référence à la limite d'âge de l'emploi détenu par le fonctionnaire au moment de sa radiation des cadres. Il est désormais décorrélé de la limite d'âge pour être lié au motif de départ :

- ✓ Catégorie super-active : 57 ans
- ✓ Catégorie active : 62 ans
- ✓ Droits d'option : 65 ans
- ✓ Catégorie sédentaire : 67 ans

Dans l'exemple ci-dessus, l'agent ayant 5 trimestres manquants, il aura 5 trimestres X 1,25 % de décote, soit 6,25 %, appliqué sur le pourcentage de liquidation : 72,82- 6,25 = 66,57 % de pourcentage de liquidation.
Attention : un agent de catégorie active « reclassé » sur des fonctions relevant de la catégorie sédentaire qui justifie de 17 ans de service en catégorie active conserve l'annulation de la décote à 62 ans, avec une limite d'âge à 67 ans (limite d'âge de la catégorie sédentaire).

• Dans un troisième temps, il faut regarder si peuvent s'ajouter des **bonifications et/ou des majorations de durée d'assurance.**

Bonifications (qui s'ajoutent à la durée d'assurance)

- ✓ 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 médicolégal de la préfecture de police ;
- ✓ Pour enfants nés, adoptés ou recueillis avant le 1er janvier 2004 à condition_que les fonctionnaires aient interrompu ou réduit leur activité. Cette interruption d'activité doit être d'une durée continue au moins égale à deux mois et être intervenue dans le cadre : d'un congé pour maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé parental, d'un

congé de présence parentale ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans. La réduction d'activité est constituée d'une période de service à temps partiel d'une durée continue : d'au moins 4 mois pour une quotité de temps de travail de 50 % ; d'au moins 5 mois pour une quotité de 60 % et d'au moins 7 mois pour une quotité de 70 %. Les deux parents peuvent y avoir droit au titre des mêmes enfants.

- Majoration de durée d'assurance, MDA (qui peut s'ajouter et permet de réduire la décote ou d'obtenir une surcote mais n'entre pas dans le calcul de la pension)
  - ✓ 1 trimestre par enfant né après le 1er janvier 2004 pour les femmes + 1 trimestre de bonification sous réserve d'une interruption d'activité de moins de 6 mois ;
  - ✓ 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 et ceux ayant exercé leur droit de remords…

La CNRACL est le régime prioritaire pour la prise en compte des bonifications ou de la majoration de durée d'assurance pour enfants, quel que soit l'employeur (public ou privé) de l'agent·e lors de la naissance des enfants.

La pension est calculée sur le dernier traitement indiciaire détenu pendant les six derniers mois. Pour les agent·es travaillant à temps partiel, la durée d'assurance correspond à un temps complet (évite la décote). Pour le calcul de la pension, il se fera sur le pourcentage du temps partiel.

Le supplément de pension des aides-soignantes

Depuis le 1er janvier 2004, les aides-soignantes, auxiliaires de puériculture, aides médico-psychologiques de la FPH sont assujettis à une surcotisation de 1,5 % sur le montant de leur prime de sujétion AS, qui représente 10 % du traitement brut. Pour bénéficier de la reconnaissance de leur diplôme à la retraite, ces agent·es sont obligés de surcotiser. En 2020, le taux de cotisation salariale CNRACL est de 11,10 %, pour les aides-soignantes sur la prime de sujétion AS, ce taux est donc de (11,10 % + 1,50 %) **12,60 %**.
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 six 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 sur le montant de son supplément de pension.

POURSUITE DE L'ACTIVITÉ AU-DELÀ DE LA LIMITE D'ÂGE

L'agent·e qui a atteint sa limite d'âge (67 ans) et qui ne possède pas le nombre de trimestres requis peut poursuivre son activité pour accroître son nombre de trimestres.

1. **Le recul de la limite d'âge à titre personnel.** Au jour de sa limite d'âge, l'agent·e qui a des enfants à charge au sens des prestations familiales ou un enfant handicapé (à 80 % et plus) ou ouvrant droit à l'allocation adulte handicapé (1 an par enfant dans la limite de 3 ans), parent de trois enfants vivants à son 50e anniversaire (1 an) (enfants légitimes, naturels, reconnus, adoptifs, du conjoint et recueillis), le recul est accordé d'office sans condition d'aptitude physique ou intellectuelle.

2. **La prolongation d'activité** (pour les agent·es ayant une carrière incomplète) d'une durée de 10 trimestres ; si la durée des services et bonifications admis en liquidation est inférieure à celle requise pour atteindre le pourcentage maximal (75 %) de pension, **la prolongation d'activité** jusqu'à 67 ans est possible pour la catégorie active et super-active qui ont une limite d'âge inférieure à 67 ans. Condition requise : faire la demande à l'employeur et être reconnu apte à ses fonctions ; le refus d'autorisation doit être motivé.

3. **Suite à la réforme des retraites de 2023,** un nouveau système de **maintien en activité** permet à l'agent·e de continuer à exercer son activité au-delà de la limite d'âge, jusqu'à 70 ans, sans dépasser le pourcentage maximal de 75 % . Faire la demande à son employeur, si refus, l'employeur doit motiver sa réponse.

LE MINIMUM GARANTI

La pension ne peut pas être inférieure à un montant appelé le minimum garanti. Lors du calcul de la pension, la CNRACL compare le montant obtenu par le calcul de la pension avec le montant du minimum garanti. La pension versée au retraité correspond à l'un de ces deux montants, en faveur du montant le plus avantageux.

À fin 2022, 35,9 % des retraité·es de la CNRACL bénéficient du minimum garanti.

La réforme de 2010 a remis scandaleusement en question le bénéfice du minimum garanti avec des conditions très restrictives.

Pour en bénéficier, l'agent·e doit :

- totaliser le nombre de trimestres nécessaire pour avoir une pension à taux plein
- ou avoir atteint son âge d'annulation de la décote : 67 ans pour la catégorie sédentaire, 62 ans pour la catégorie active, 57 ans pour la catégorie insalubre.
- ou bien il faut remplir des conditions spécifiques : handicap, invalidité, enfant ou conjoint·e handicapé.

Ces dispositions vont à l'encontre de l'égalité femme/homme, elles accentuent encore plus l'inégalité, elles sont à l'opposé de mesures solidaires en faveur de celles et ceux qui ont souffert de précarité et de bas revenus.

Pour plus d'information sur votre situation : https://www.cnracl.retraites.fr/employeur/droits-et-demande-de-pension/calcul-de-pension/minimum-garanti

Les réformes successives des différents gouvernements n'ont jamais permis une avancée pour garantir un minimum de retraite décent.

LA CGT REVENDIQUE

- **Aucune retraite inférieure au SMIC.**
- **L'indexation des pensions sur l'échelle mobile des salaires (retour à la péréquation).**

LA RETRAITE PROGRESSIVE

1) Cadre général du dispositif

Le décret n° 2025-680 du 15 juillet 2025 abaisse **l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à 60 ans**, contre 62 auparavant, pour les pensions prenant effet **à compter du 1er septembre 2025**.

Le dispositif permet à l'agent·e public de **réduire son temps de travail** tout en percevant une **pension de retraite partielle**, calculée comme s'il ou elle liquidait définitivement ses droits à la date de la demande, puis **proratisée selon la quotité travaillée**.

Pendant cette période, l'agent·e **continue à cotiser et à acquérir des droits** pour sa pension définitive (**avec possibilité de surcote**) sur le temps travaillé.

2) Agent·es concernés et conditions d'accès
Sont éligibles :

- **Fonctionnaires titulaires,**
- **Agent·es contractuels,**
- **Exclusion : stagiaires.**

Conditions cumulatives :

- **Âge :** 60 ans révolus ;
- **Durée d'assurance :** au moins **150 trimestres**, tous régimes confondus (attention à la décote !) ;
- **Activité :**
  - ✓ Exercice **exclusif** d'une activité à **temps partiel ou à temps non complet ;**
  - ✓ **Quotité comprise entre 50 et 90 %** d'un temps complet ;
  - ✓ **Exclusion du temps partiel thérapeutique.**

Les agent·es relevant des catégories **sédentaire, active et super-active** sont éligibles. Toutefois, pour les catégories **active et super-active**, la poursuite d'activité au-delà de la limite d'âge est **conditionnée à une autorisation** (recul de limite d'âge, prolongation pour carrière incomplète, maintien en fonction, etc.).

3) Rôle de l'employeur et sécurisation juridique
L'employeur ne peut pas s'opposer au principe de la retraite progressive. En revanche, il peut **refuser une demande de temps partiel**, sauf dans les cas de **temps partiel de droit** (parentalité, aidant familial, travailleur handicapé).

Point CGT : le verrou réel du dispositif reste donc **l'accès au temps partiel**, fortement dépendant des contraintes de service et des politiques locales de gestion.

4) Fonctionnement financier et droits pendant la retraite progressive

- **La pension partielle** est calculée sur la base des droits acquis (décote éventuelle comprise), **puis réduite selon la quotité travaillée.**
- Les périodes travaillées peuvent :
  - ✓ **Ouvrir droit à surcote**, si les conditions sont remplies ;
  - ✓ Donner lieu à **surcotisation** de l'agent·e pour cotiser comme à temps plein (très cher en fin de carrière).
- **La quotité de travail est modulable** dans la limite des bornes (entre 50 et 90 %), à condition de ne jamais revenir à temps plein.

Attention : L'agent·e qui repasse à **temps plein perd définitivement le droit** à la retraite progressive.

5) Sortie du dispositif

- La retraite progressive est interrompue à tout moment par la liquidation définitive de la pension sous réserve d'avoir atteint l'âge d'ouverture du droit. La pension définitive est recalculée en fonction des nouveaux droits acquis.

6) Analyse CGT

- La retraite progressive **n'est pas une mesure sociale** mais un outil de « gestion de fin de carrière », bien loin de véritables mesures d'aménagement des fins de carrière.
- Si elle peut permettre à quelques agent·es de surcoter, sous réserve d'être toujours en capacité de travailler dans un environnement de travail « supportable », et à condition d'avoir acquis un nombre suffisant de trimestres au risque de subir la décote, **elle ne répond pas aux enjeux** structurels de pénibilité, de santé au travail et de justice sociale dans la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.
- Dans le privé, les employeurs peuvent participer à la surcotisation, c'est interdit dans le public.
- La retraite progressive transfère sur la caisse de retraites le coût de l'aménagement de fin de carrière.
- In fine, le dispositif ne profite pas à celles et ceux qui en auraient le plus besoin : carrières hachées, incomplètes, métiers pénibles…

Retraite progressive
Connaître vos droits : sur le site fédéral

LE CONSEIL MÉDICAL - L'invalidité

La réforme introduite par l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, avec son décret d'application n° 2022-353 du 11 mars 2022, a profondément modifié l'organisation des instances médicales dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale.
Ces textes ont notamment supprimé l'ancien dispositif, composé de la commission de réforme et de l'ancien comité médical, pour instituer une instance unique : le conseil médical, désormais compétent en formation restreinte (médecins uniquement) ou en formation plénière (médecins, représentant·es de l'administration et du personnel).

La procédure est strictement encadrée par les articles R822-12 à R822-22 du Code général de la fonction publique : saisine par l'agent·e ou l'employeur, instruction par un médecin rapporteur, éventuelle expertise, information de l'agent·e, consultation du dossier, droit à observations, représentation, audition éventuelle et possibilité de recours devant le Conseil médical supérieur.
L'avis **consultatif** du conseil médical est transmis à l'administration qui, conformément au principe de séparation entre l'avis médical et la décision administrative, prend la décision finale.
Le médecin du travail est informé.

Le conseil est compétent pour examiner notamment :

- En formation restreinte (seulement les médecins) :
  - ✓ Les congés de longue maladie (CLM) et de longue durée (CLD) ;
  - ✓ Les renouvellements de congé après épuisement des droits à plein traitement ;
  - ✓ Les réintégrations après un congé pour raison de santé ;
  - ✓ Les contestations des avis d'un médecin agréé ;
  - ✓ Les visites de suivi ;
  - ✓ Les admissions à certains emplois soumis à des conditions médicales particulières.
- En formation plénière (médecins et représentants du personnel et de l'administration) :
  - ✓ Les accidents de service ;
  - ✓ Les accidents de trajet ;
  - ✓ Les maladies professionnelles ;
  - ✓ Le CITIS ;
  - ✓ L'attribution des allocations temporaires d'invalidité (ATI) ;
  - ✓ La radiation pour invalidité ;
  - ✓ Les droits à pension d'invalidité des stagiaires inaptes ;
  - ✓ Les demandes de temps partiel thérapeutique si refus du médecin agréé.

Le CITIS : cadre juridique

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) garantit, à l'agent·e victime d'un accident de service, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, un maintien intégral de la rémunération, sans condition d'ancienneté, dès lors que l'imputabilité au service est reconnue.
La déclaration d'accident de service doit être transmise dans un délai de 15 jours à partir de l'accident.

Les avis du conseil médical ont une portée déterminante :

- Maintien ou non de la rémunération ;
- Reconnaissance ou refus des congés maladie ;
- Octroi ou non du CITIS ;
- Propositions de reprise adaptée, reclassement, inaptitude ;
- Attribution d'allocations d'invalidité.

Après la décision administrative, l'agent·e peut exercer :

1. Un recours gracieux ;
2. Un recours devant le Conseil médical supérieur ;
3. Un recours contentieux devant le tribunal administratif (Code de justice administrative).

L'invalidité

Le conseil médical donne également son avis sur le caractère provisoire ou définitif de l'inaptitude et, le cas échéant, de l'aptitude de l'intéressé à occuper un emploi adapté à son état physique.
Le fonctionnaire définitivement inapte à l'exercice de toutes fonctions peut être mis, d'office ou à sa demande, en retraite anticipée pour invalidité.
En matière d'attribution de pension d'invalidité, l'agent·e est d'abord convoqué par un médecin agréé ou un praticien hospitalier, autre que le médecin traitant, afin d'effectuer un examen médical. Le médecin agréé doit libeller les infirmités et fixer les taux, conformément au barème des pensions civiles et militaires, pour démontrer l'inaptitude. Les conclusions sont transmises à l'agent·e.
Par la suite, l'agent·e est informé de la date du conseil médical en formation plénière et de la possibilité d'y être entendu. Le conseil médical apprécie la réalité des lésions et de leur retentissement, la preuve de l'imputabilité au service, le taux d'invalidité et l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions. Dans ce cadre, le conseil médical donne son avis à la CNRACL sur le taux d'invalidité mettant l'intéressé·e dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions ainsi que sur l'imputabilité des lésions invoquées. Il précise ainsi si l'invalidité ou le décès proviennent de maladies ou de blessures qui ont été contractées en service.
C'est la CNRACL qui fixera le taux définitif d'invalidité et le droit à pension pour invalidité, et le cas échéant une majoration de la pension, en cas de recours à un tiers pour accomplir les actes ordinaires de la vie, si l'invalidité est issue d'une cause imputable au service.

RETRAITÉ·ES : MA RETRAITE, JE VEUX LA VIVRE BIEN

Revaloriser nos pensions avec la péréquation salaires/retraites

Pour avoir 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.

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 actifs et actives, la pension des retraité·es doit être augmentée,** comme lors de la revalorisation d'une profession, d'un corps...

Les retraité·es 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), l'augmentation de la CSG (contribution sociale généralisée) pour plus de 60 % des retraité·es et de la CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale).

Dans les prochaines années, la part des retraité·es 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 CGT propose une Sécurité sociale intégrale (maladie, retraite...) à 100 % financée par les cotisations sociales

Les retraité·es sont particulièrement impactés 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·es les plus âgés pour accéder aux services de réanimation, diminution des places d'hospitalisation et des établissements de proximité, manque criant de personnel 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 dix 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·es subissent une dégradation sans précédent de leurs conditions de vie et que les services publics sont gravement détériorés.

LA CGT REVENDIQUE DE

- ✓ **Financer et développer les services publics**
- ✓ **Permettre aux retraité·es 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·es (LSR), la CGT porte la possibilité pour chacune et chacun de pouvoir répondre à ces aspirations quels que soient 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 (par exemple, l'amiante). Si l'exposition a eu lieu pendant l'activité professionnelle, l'employeur doit remettre une attestation d'exposition à l'agent·e lors de la cessation des fonctions, qui lui permettra d'étayer son dossier de demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle découverte lors de sa retraite.

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 ni de statut matrimonial

Au conseil d'administration de la CNRACL, la CGT mène une action permanente pour l'augmentation des aides du Fonds d'action sociale (FAS). Les élu·es CGT ont toujours :

- ✓ **exigé la hausse des plafonds de ressources pour bénéficier des aides ;**
- ✓ **mené la bataille pour augmenter le budget alloué au FAS à 0,8 % du montant des cotisations salariales ;**
- ✓ **demandé l'envoi d'une information écrite individuelle sur les aides possibles.**

LE RÉGIME ADDITIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE (RAFP)

Depuis sa mise en place en 2005, tous les agent·es 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. Comme ceux-ci sont soumis aux aléas des marchés financiers, le montant de la rente versée aux retraité·es 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. Les cotisations employeur et agent sont allégées par rapport au régime CNRACL.
Le maintien et le développement des primes aggravent les inégalités entre les fonctionnaires selon leurs catégories. Pour les agent·es 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 agent·es de la catégorie C.
La pension RAFP est versée sous forme d'un capital unique jusqu'à 4 899 points, capital fractionné en deux fois de 4 900 à 5 124 points et, au-delà de 5 125 points, 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 », versée à partir de l'âge légal de départ en retraite sédentaire, même pour la catégorie active !

Pour la CGT, il est temps de sortir de la capitalisation de 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.

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 tous, 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.
- La reconnaissance de la pénibilité par un départ anticipé à la retraite.
- **Le renforcement des droits familiaux et des droits à réversion**, véritables ajustements de l'inégalité femmes/hommes.
- 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.
- **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·es élus des actifs et retraité·es des régimes.

TOUS ENSEMBLE, FONCTIONNAIRES ACTIFS ET RETRAITÉ·ES, DÉFENDONS NOTRE SYSTÈME DE RETRAITE PAR RÉPARTITION, À PRESTATIONS DÉFINIES, BASÉ SUR LA NOTION DE SOLIDARITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE.

J'ADHÈRE

Syndicat CGT du Conseil Régional Bourgogne Franche Comté.

cgtbfc@gmail.com, cgt@bourgognefranchecomte.fr

Site : https://cgt-bfc.fr

https://www.facebook.com/cgtbourgognefranchecomte/

fédération des services publics la cgt

Je vote
ÉLECTIONS CNRACL
du 23 novembre au 10 décembre 2026
la cgt
PAS TOUCHE À MA CAISSE DE RETRAITES

Élections professionnelles

Du 23 novembre au 10 décembre 2026, votez CGT !

BOURGOGNE FRANCHE COMTE
la cgt