

# Service Public

fédération des services publics

la cgt

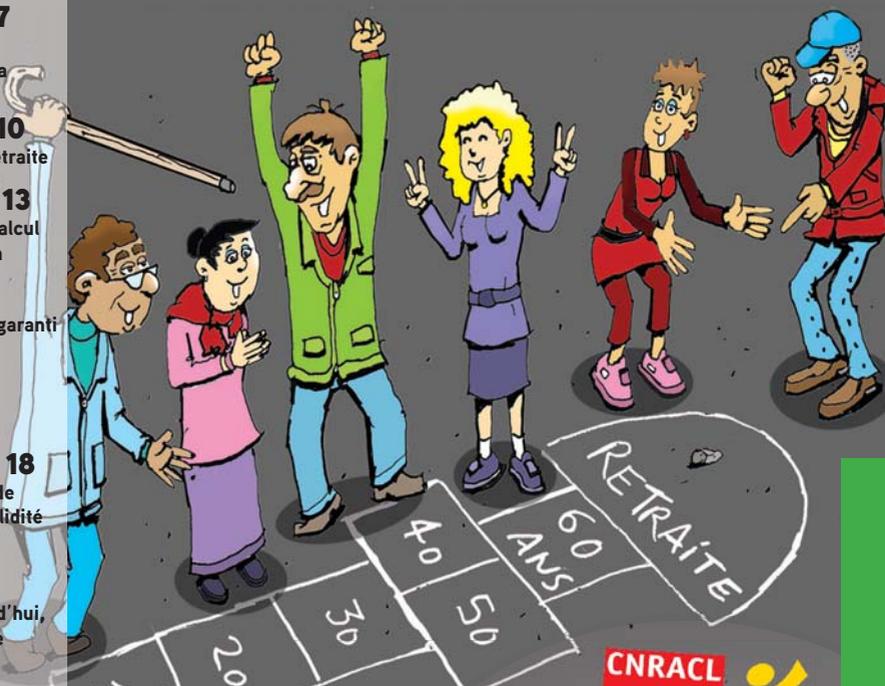
N° 95

Juin 2014

Édité par la Fédération CGT des services publics  
Prix : 1 €

## LA RETRAITE À 60 ANS C'EST POSSIBLE!

- p. 3  
Édito
- p. 4 à 5  
La mobilisation pour les retraités n'est pas terminée!
- p. 6 à 7  
Notre Caisse de retraite : la CNRACL
- p. 8 à 10  
L'âge de la retraite
- p. 11 à 13  
Principe de calcul d'une pension
- p. 14  
Le minimum garanti
- p. 15  
Les carrières longues
- p. 17 à 18  
Commission de réforme, invalidité et retraite
- p. 19  
Jeune aujourd'hui, quelle retraite demain?
- p. 20  
Des salaires et des retraites décents pour les femmes
- p. 21 à 22  
Retraité-es- : réalités et propositions CGT



Romain

J'assure avec



# MNFCT\*

## VOS SOLUTIONS SANTÉ & PRÉVOYANCE

MNFCT  
**GARANTIES  
LABELLISÉES**  
MNFCT

# LES PACKS SANTÉ TERRITORIAUX

Adhérez en ligne sur :

[WWW.MNFCT.FR](http://WWW.MNFCT.FR)

CONSULTATIONS, PHARMACIE, HOSPITALISATIONS,  
DÉPASSEMENTS D'HONORAIRES, CHAMBRES PARTICULIÈRES,  
PROTHÈSES ET IMPLANTS DENTAIRE,  
ORTHODONTIE, OPTIQUE, CHIRURGIE DE LA MYOPIE,  
CONTRACEPTION, MATERNITÉ, SEVRAGE TABAGIQUE,  
AIDE À L'ACCÈS AUX SOINS,  
CAUTIONNEMENT DE PRÊT IMMOBILIER, ETC.



Créateur de solidarité depuis 1933



Mutuelle  
Nationale des  
Fonctionnaires des  
Collectivités  
Territoriales

\* Mutuelle Nationale des Fonctionnaires des Collectivités Territoriales  
22 rue des Vignerons - 94686 Vincennes Cedex - [www.mnfct.fr](http://www.mnfct.fr)

Permanence à Nîmes : Locaux Macif 47 avenue Jean Jaurès à Nîmes,  
tous les 2<sup>e</sup> Jeudi du mois de 9 h 30 à 12 h

Nous contacter : 04 94 87 84 60 ou 06 31 08 92 37

La CNRACL, caisse de retraite des agents titulaires et stagiaires des Fonctions publiques territoriale et hospitalière, est une des rares caisses dont les membres du Conseil d'Administration sont élus par les agents et les retraité-e-s. Près de 4 millions et demi d'électrices/eurs seront appelé-e-s à voter pour ces élu-e-s lors des élections dont la date était fixée à l'origine au 4 décembre 2014. A ce jour, à cause de la négligence du gouvernement qui n'a pas sorti le décret en temps utiles, nous sommes dans l'attente d'une date définitive. Ces élections représentent pour la CGT un enjeu aussi important que les élections prud'homales et professionnelles.

La CGT est particulièrement attachée au maintien de ces élections, car elles accroissent la légitimité de nos administratrices/eurs élu-e-s et contribuent à une plus grande démocratie. C'est pourquoi la CGT revendique des élu-e-s plutôt que des mandaté-e-s.

Aujourd'hui, le gouvernement n'a de cesse d'attaquer notre système de protection sociale basé sur la solidarité avec le principe de cotisations à hauteur de nos moyens pour des prestations à hauteur de nos besoins. **La retraite est un droit et son avenir est un enjeu sociétal très important.**

La reconnaissance de la pénibilité avec la catégorie active est menacée par la détermination du gouvernement à nous amener vers le compte pénibilité. Les décrets d'application de la loi que prépare le gouvernement mettent en péril tout le système de retraite de la Fonction publique.

Nous devons mener de front le combat pour une revalorisation du point d'indice, la refonte de la grille indiciaire et le développement des emplois statutaires avec de bonnes conditions de travail qui influent sur le niveau des pensions des futur-e-s retraité-e-s. Nous devons continuer à lutter pour des pensions décentes et une protection sociale de haut niveau pour toutes et tous.

**Nathalie Dieudonné**  
Secrétaire fédérale

# La mobilisation pour les retraites n'est pas terminée !



**Jamais la question des retraites n'avait donné lieu à un tel niveau de mobilisation.**

Pendant plusieurs mois en France, des millions de personnes ont exprimé leur rejet d'une réforme gouvernementale injuste, brutale, avec un recul social sans précédent et inefficace. Elles ont aussi exprimé leur souhait que d'autres orientations soient mises en oeuvre pour mieux répondre aux besoins des actuel-le-s salarié-e-s, comme des futur-e-s retraité-e-s, s'inscrivant dans un tout autre partage des richesses : pouvoir d'achat, emploi, amélioration des conditions de travail et reconnaissance de la pénibilité...

Le gouvernement et les dirigeants sont passés en force, mais les citoyennes et les citoyens feront en sorte d'être écouté-e-s pour défendre leur retraite par répartition :

**« la crise c'est eux, la solution c'est nous ! ».**

**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.**

Ces 3 dernières années, la CGT a souvent appelé seule à lutter et à manifester contre toutes les nouvelles dispositions et réformes négatives.



Vivre plus longtemps et en meilleure santé est le résultat notamment 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.

Mais depuis près de 20 ans, les réformes sur les retraites engagées par les différents gouvernements (réformes Balladur 1993, Fillon 2003, celles de 2010 et de 2013) n'ont pas assuré le financement pérenne des retraites.

En outre, elles n'ont eu de cesse 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. Pourtant, les moyens financiers existent pour que toutes et tous bénéficient d'un départ à 60 ans, avec 75 % du dernier salaire d'activité pour une carrière complète.



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

**Répondre aux besoins des salarié-e-s, des retraité-e-s, trouver les financements nécessaires constituent la base des propositions durables de la CGT :**

- **Mener une autre politique de l'emploi et des salaires.** Un million d'emplois en plus, c'est cinq milliards d'euros de rentrées de cotisations supplémentaires pour les retraites. Les exonérations des cotisations aux entreprises (200 milliards d'exonérations et d'aides en 2012) doivent être revues en fonction de leur politique de l'emploi.
- **Réformer le financement des retraites.**
- **Instituer une modulation des cotisations des employeurs,** en fonction notamment des politiques d'emploi des entreprises et de leurs profits.
- **Soumettre à contribution tous les profits financiers.**
- **Soumettre à cotisation tous les éléments de rémunération complémentaires** (intéressement, participation, stock-options, représentent 10 milliards d'euros).

Oui,  
vraiment, ma retraite je  
veux la vivre et la vivre  
**BIEN**

# Notre caisse de retraite : la CNRACL

Créée en 1945, la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales est le régime de retraite et de gestion de l'invalidité des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux.

Avec 2,2 millions d'actifs et 1,1 million de retraité-e-s, la CNRACL est le régime le plus important après le régime général (CNAV). La Caisse est gérée par un Conseil d'Administration (CA), composé de 16 membres :

- 8 représentant-e-s des agents (6 actifs/ves et 2 retraité-e-s) que vous élisez tous les 6 ans,
- 8 représentant-e-s des employeurs des 2 Fonctions publiques,
- et des représentant-e-s de l'État, qui, eux, ont une voix consultative.

**C'est une des rares caisses de retraite dans laquelle le CA est élu : c'est un atout majeur pour la démocratie et la défense des intérêts des personnels et des retraité-e-s.**

Le travail du CA est organisé en 5 commissions, parmi lesquelles celle de l'invalidité et de la prévention, celle de la réglementation, le fonds d'action sociale (pour les retraité-e-s). Vos administra-

teurs/trices sont porteurs de vos seuls intérêts et n'ont de cesse de défendre vos revendications.

Ce régime fonctionne suivant le principe de **répartition solidaire**, c'est-à-dire que les cotisations des personnels en activité paient les pensions des agents retraité-e-s sans être soumis aux aléas de la bourse.

Son rapport démographique reste favorable, notre régime demeure excédentaire. La titularisation de l'ensemble des non-titulaires renforcerait notre Caisse, elles/ils représentent 1/3 des personnels de la Fonction publique.

De plus, notre Caisse contribue à d'autres régimes de retraite, essentiellement des non-salarié-e-s. De 1974 à 2011, la CNRACL a contribué à hauteur de 65 milliards d'euros. La CGT reste favorable à ce principe de solidarité, qu'est la **compensa-**



tion, mais notre organisation revendique la transparence de ces règles.

**Le Droit à l'Information (DAI) 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).

**Ce droit se concrétise par :**

- l'envoi systématique par année de naissance ciblée (tous les cinq ans à partir de 35 ans) ou sur demande des assuré-e-s

d'un relevé de situation individuelle (RIS),

- une estimation indicative globale (EIG) à 55 et à 60 ans,
- la possibilité de demander un entretien individuel retraite (EIR) à l'un de ses régimes à partir de 45 ans,
- l'envoi systématique par la CNRACL d'une brochure d'information aux nouveaux/elles cotisant-e-s.

► **Pour toutes questions sur votre retraite, créez votre compte personnalisé sur le site CNRACL « onglet actif » vous permettant d'obtenir ou de suivre votre RIS en instantané, et abonnez-vous à la lettre des affiliés de la CNRACL.**

## La Cgt propose

- La titularisation de tous les précaires et l'embauche de personnels pour assurer les missions de service public répondant aux besoins de la population, améliorant les conditions de travail.
- L'augmentation du salaire indiciaire, la reconnaissance des qualifications.
- L'intégration de toutes les primes dans le traitement soumis à cotisation pour la retraite.
- Le maintien du régime CNRACL avec un CA élu par les actifs/ves et les retraité-e-s.

**Le Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP)** mis en place en 2005, prétendait répondre aux aspirations des salarié-e-s de voir pris en compte le montant de leurs primes dans le calcul des pensions, comme c'est le cas dans le secteur privé. Mais il est limité à 20 % du traitement brut ce qui est inférieur au total des primes de certains corps professionnels. Les cotisations employeurs sont réduites. C'est le seul régime par capitalisation obligatoire, c'est un fonds de pension.

Soumis aux aléas des marchés financiers, le montant de la rente versée aux retraité-e-s n'est pas assuré...

Qui plus est, cette somme n'est versée qu'à partir de 62 ans, y compris en cas de départ anticipé en catégorie active ou mise en retraite pour invalidité.

La CGT exige la mise en extinction de ce régime.

La CGT revendique l'intégration de toutes les primes ayant valeur de compléments à la grille indiciaire pour le calcul de la pension.

# L'âge de la retraite



Pour prétendre à une retraite CNRACL, il faut avoir accompli 2 ans de services effectifs comme stagiaire ou titulaire de la Fonction publique, sinon les cotisations sont transférées au régime général et sur les régimes ARRCO/AGIRC ou à l'IRCANTEC (régime complémentaire des non titulaires de la Fonction publique).

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

## Quand liquider une pension ?

Cas général, catégorie sédentaire	62 ans
Catégorie active (15 ans devenu 17 ans)	57 ans
Catégorie insalubre	52 ans
15 ans et conjoint invalide à 80 %, parent d'enfant handicapé à 80 % de plus d'un an	IMMÉDIATE
Fonctionnaires partant en retraite pour invalidité	IMMÉDIATE
Mères au moins de trois enfants vivants	Le dispositif a été supprimé à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2012, sauf à avoir accouché/adopté les trois enfants avant cette date, remplir les conditions d'interruption d'activité pour chacun des enfants et avoir effectué la demande avant cette date.

### Les services pris en compte :

- Les services en tant que titulaire et stagiaire,
- Les services en tant que non titulaire s'ils ont été validés. A noter que le dispositif de validation a été supprimé pour toute nouvelle demande depuis le 02/01/2013.
- Les services militaires.

## Fonctionnaires titulaires et non titulaires « sédentaires » : passage de 60 à 62 ans

Date de naissance	Âge de départ initial	Date de départ initial	Âge limite de départ	Date limite de départ	Décalage de l'âge
1 <sup>er</sup> juil. 1951	60 ans et 4 mois	1 <sup>er</sup> nov. 2011	65 ans et 4 mois	1 <sup>er</sup> nov. 2016	+ 4 mois
1 <sup>er</sup> janv. 1952	60 ans et 9 mois	1 <sup>er</sup> oct. 2012	65 ans et 9 mois	1 <sup>er</sup> oct. 2017	+ 9 mois
1 <sup>er</sup> janv. 1953	61 ans et 2 mois	1 <sup>er</sup> mars 2014	66 ans et 2 mois	1 <sup>er</sup> mars 2019	+ 1 an et 2 mois
1 <sup>er</sup> janv. 1954	61 ans et 7 mois	1 <sup>er</sup> août 2015	66 ans et 7 mois	1 <sup>er</sup> août 2020	+ 1 an et 7 mois
1 <sup>er</sup> janv. 1955	62 ans	1 <sup>er</sup> janv. 2017	67 ans	1 <sup>er</sup> janv. 2022	+ 2 ans



### Fonctionnaires titulaires relevant du « service actif » : passage de 55 à 57 ans

Date de naissance	Âge de départ initial	Date de départ initial	Âge limite de départ	Date limite de départ	Durée de service exigée
1 <sup>er</sup> juil. 1956	55 ans et 4 mois	1 <sup>er</sup> nov. 2011	60 ans et 4 mois	1 <sup>er</sup> nov. 2016	15 ans et 4 mois
1 <sup>er</sup> janv. 1957	55 ans et 9 mois	1 <sup>er</sup> oct. 2012	60 ans et 9 mois	1 <sup>er</sup> oct. 2017	15 ans et 9 mois
1 <sup>er</sup> janv. 1958	56 ans et 2 mois	1 <sup>er</sup> mars 2014	61 ans et 2 mois	1 <sup>er</sup> mars 2019	16 ans et 2 mois
1 <sup>er</sup> janv. 1959	56 ans et 7 mois	1 <sup>er</sup> août 2015	61 ans et 7 mois	1 <sup>er</sup> août 2020	16 ans et 7 mois
1 <sup>er</sup> janv. 1960	57 ans	1 <sup>er</sup> janv. 2017	62 ans	1 <sup>er</sup> janv. 2022	17 ans

Si l'agent ne possède pas le nombre requis de trimestres, celui-ci a la possibilité de demander une prolongation d'activité. Elle est au maximum de 10 trimestres. Elle est soumise à l'autorisation de l'autorité investie du pouvoir de nomination et d'un avis médical favorable. Il est impératif d'avoir une réponse écrite à cette demande pour pouvoir poursuivre l'activité. Il faut aussi faire copie de cette demande à la CNRACL avant l'âge limite.

## LA CATÉGORIE ACTIVE OU RECONNAÎTRE LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL

**La réforme des retraites de 2010 a aussi reporté le départ à la retraite de 2 ans aussi pour la catégorie active.** Pourtant, tous les indicateurs démontrent que les accidents et les maladies professionnelles augmentent avec l'âge. De plus, les conditions de travail se dégradent avec la réduction des effectifs dans la Fonction publique. Le gouvernement a imposé un odieux chantage aux infirmières hospitalières en leur supprimant la catégorie active contre une légère augmentation de salaire ! Le gouvernement actuel enfume les discussions en cours autour de la pénibilité pour supprimer la catégorie active, gagnée collectivement. Ce compte individuel pénibilité mis en place pour le privé, c'est du vent ! Il renforce l'individualisation du calcul des pensions de retraite.

■ **L'amélioration des conditions de travail représente une priorité pour que la santé des salarié-e-s ne se dégrade pas. Des moyens importants doivent être mis en place :** prévention, protec-

tion efficace, temps de récupération suffisant, amélioration de l'organisation du travail pour supprimer les risques « psychosociaux » induits par de mauvaises conditions de travail, le stress ou les techniques destructrices utilisées pour organiser et gérer de façon rentable le travail au détriment des usagers et des agents.

■ **Certains travaux pénibles restent inévitables pour remplir nos missions de service public. Ils doivent être diminués au maximum. Ils entraînent une usure prématurée de la santé des salarié-e-s : un départ anticipé à la retraite est nécessaire.** Les emplois classés en catégorie active par décrets ministériels présentent un « risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » qui justifient donc un départ anticipé à la retraite. Une liste a été établie en 1969. Beaucoup de professions en sont exclues alors qu'elles relèvent d'au moins un des 12 facteurs de pénibilité établis par la CGT, même si le gouvernement n'en reconnaît que 10 (voir page 22).

De nombreuses attaques sont lancées contre la catégorie active. Après l'odieux chantage envers les infirmières il y a 2 ans, les auxiliaires de puériculture des crèches hospitalières et les pompiers sont actuellement visés de manière sournoise, ainsi que les agents des réseaux souterrains. De plus, nombreuses et nombreux sont nos collègues exposé-e-s dans les métiers techniques, administratifs sans aucune reconnaissance.



## Actifs & retraités Ensemble

## La Cgt propose

- Le maintien de la catégorie active pour les emplois qui en bénéficient actuellement. Les corps et cadres d'emploi de la catégorie active reclassés dans une catégorie supérieure (A ou B) doivent conserver le départ anticipé. Le passage dans un corps dit « sédentaire » doit préserver le droit au départ anticipé.
- Amélioration de la catégorie active. L'État doit admettre d'autres corps et cadres d'emploi que ceux répertoriés au titre de la reconnaissance de la pénibilité.
- Une retraite anticipée à taux plein. Pour bénéficier d'un réel départ anticipé, les salarié-e-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 (150 trimestres) pour bénéficier d'une retraite à taux plein, avec 75 % du dernier traitement de l'échelon détenu pendant au moins six mois, excepté en cas d'invalidité. La valeur de l'annuité était de 2 % (37,5 ans x 2 % = 75 %). 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! Les réformes de 2010 et 2013 ont poursuivi ce processus.

En 2014, un agent né en 1954 devra cotiser 165 trimestres pour le taux plein

avec une valeur de l'annuité à 1,818, ou subir une décote de 1,25 % par trimestre manquant. **Voici désormais quelques points de repère 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, la pension de base est calculée à partir des périodes cotisées :**

Ensuite, il faut connaître la valeur de l'annuité qui dépend de l'âge d'ouverture des droits et de l'âge de départ.

## **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-e salarié-e qui part en 2014, le calcul est le suivant :

**années cotisées + bonification-s éventuelle-s x valeur de l'annuité = pourcentage à appliquer au salaire de référence (salaire moyen des 6 derniers mois)**

Chacun pourra évaluer à ce stade du calcul combien lui coûte l'allongement de durée des cotisations imposé par les réformes successives!

Les différentes réformes	Année de naissance avant 1944	Nbre de trimestres pour le taux plein 150 trimestres	Valeur de l'annuité 2,00 %
Loi Fillon 2003	En 1949	161	1,863 %
	En 1950	162	1,852 %
	En 1951	163	1,840 %
	En 1952	164	1,829 %
Loi Fillon 2010	En 1953-54	165	1,818 %
	En 1955-56-57	166	1,807 %
Loi réforme 2014	En 1958-59-60	167	1,796 %
	En 1961-62-63	168	1,785 %
	En 1964-65-66	169	1,775 %
	En 1967-68-69	170	1,764 %
	En 1970-71-72	171	1,754 %
	En 1973	172	1,744 %

l'annuler, l'agent peut prolonger son activité jusqu'à l'âge « butoir » qui va progressivement être à 67 ans pour la catégorie sédentaire et 62 ans pour la catégorie active.

## 2 Durée d'assurance ou périodes validées

Cette notion a été introduite par la réforme Fillon. 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 additionner les trimestres validés dans le privé et ceux validés dans la Fonction publique, quelle que soit la quotité travaillée : temps partiel et temps plein comptent de la même manière et quel que soit le régime cotisé (régime général, agricole, commerçant...).

**S'ajoute la majoration de durée d'assurance :**

- 2 trimestres par enfant né après le 1<sup>er</sup> 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 services effectifs pour les hospitaliers classés en catégorie active (incertitude sur le maintien de cette disposition).

Si les trimestres validés sont inférieurs à ceux nécessaires (165 pour l'année de naissance 1954) pour obtenir le taux plein, alors intervient la maudite « décote ». Pour

## PAIEMENT DU DERNIER TRAITEMENT

Jusqu'au 30 juin 2011, le traitement était versé jusqu'à la fin du mois du départ en retraite, quelle que soit la date de départ : c'était le salaire continué. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, le versement du traitement et des primes cesse le lendemain du départ à la retraite (ou jour de « radiation des cadres »). La mise en paiement de la pension s'effectue toujours à la fin du mois suivant celui du départ en retraite.

**Exemple : Départ le 2 octobre, pension perçue fin novembre. Aucune rémunération du 3 au 31 octobre.**

Il faut donc poursuivre son activité jusqu'à la fin d'un mois civil pour éviter une rupture de rémunération entre la cessation du versement de son traitement et la date d'effet du versement de sa pension. A la différence des salarié-e-s du privé, les fonctionnaires ne peuvent bénéficier d'une prime de départ en retraite de la part de leur employeur, indemnité qui est, selon le Code du travail, d'un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté, et jusqu'à deux mois après trente ans. Le principe du « salaire continué » compensait imparfaitement cette absence.



## LES AUGMENTATIONS DES COTISATIONS

La CGT conteste l'augmentation de la cotisation retraite des fonctionnaires de 7,85 à 10,86 % entraînant une diminution de la rémunération. Cette mesure a été décidée pour ajuster les cotisations publiques/privées, représentant un alignement par le bas, car les employeurs du privé paient des cotisations bien inférieures à celles des employeurs publics !

Année	Taux
2010	7,85 %
2014	9,14 %
2015	9,46 %
2016	9,78 %
2017	10,05 %
2018	10,32 %
2019	10,59 %
À compter de 2020	10,86 %

## LA DÉCOTE SUITE À LA REFORME 2010

Les réformes successives ont allongé la durée de cotisations. Cette augmentation a rendu de plus en plus difficile la possibilité d'atteindre le taux plein, voire impossible pour les corps classés en catégorie active. La décote rajoute une pénalité, les fonctionnaires sont donc victimes d'une double peine. Concrètement, le montant des pensions ne cesse de diminuer.

### Sédentaires titulaires et non titulaires

Date de naissance	Âge d'annulation de décote	Nbre de trimestres maximum de décote	Taux de la décote par trimestre manquant	Taux de décote maximum
du 01/01/1951 au 30/06/1951	62 ans et 9 mois	11	0,75 %	8,25 %
du 01/07/1951 au 31/08/1951	63 ans et 1 mois	11	0,75 %	8,25 %
du 01/09/1951 au 31/12/1951	63 ans et 4 mois	12	0,875 %	10,50 %
du 01/01/1952 au 31/03/1952	63 ans et 9 mois	12	0,875 %	10,50 %
du 01/04/1952 au 31/12/1952	64 ans	13	1 %	13 %
du 01/01/1953 au 31/10/1953	64 ans et 8 mois	14	1,125 %	15,75 %
du 01/11/1953 au 31/12/1953	64 ans et 11 mois	15	1,25 %	18,75 %
du 01/01/1954 au 31/05/1954	65 ans et 4 mois	15	1,25 %	18,75 %
du 01/06/1954 au 31/12/1954	65 ans et 7 mois	16	1,25 %	20 %
1955	66 ans et 3 mois	17	1,25 %	21,25 %
1956	66 ans et 6 mois	18	1,25 %	22,5 %
1957	66 ans et 9 mois	19	1,25 %	23,75 %
1958	67 ans	20	1,25 %	25 %
1959	67 ans	20	1,25 %	25 %
1960	67 ans	20	1,25 %	25 %
1961	67 ans	20	1,25 %	25 %
1962	67 ans	20	1,25 %	25 %
1963	67 ans	20	1,25 %	25 %

### Actifs titulaires

Date de naissance	Âge d'annulation de décote	Nbre de trimestres maximum de décote	Taux de décote par trimestre manquant	Taux de décote maximum
1951	56 ans	4	0,125 %	0,5 %
1952	56 ans et 6 mois	6	0,25 %	1,5 %
du 01/01/1953 au 31/10/1953	57 ans	8	0,375 %	3 %
du 01/11/1953 au 31/12/1953	57 ans et 3 mois	9	0,5 %	4,5 %
du 01/01/1954 au 31/05/1954	57 ans et 3 mois	9	0,5 %	4,5 %
du 01/06/1954 au 31/12/1954	57 ans et 6 mois	10	0,625 %	6,25 %
1955	57 ans et 6 mois	10	0,625 %	6,25 %
du 01/01/1956 au 30/06/1956	57 ans et 9 mois	11	0,75 %	8,25 %
du 01/07/1956 au 31/08/1956	58 ans et 1 mois	11	0,75 %	8,25 %
du 01/09/1956 au 31/12/1956	58 ans et 4 mois	12	0,875 %	10,5 %
du 01/01/1957 au 31/03/1957	58 ans et 9 mois	12	0,875 %	10,5 %
du 01/04/1957 au 31/12/1957	59 ans	13	1 %	13 %
du 01/01/1958 au 31/10/1958	59 ans et 8 mois	14	1,125 %	15,75 %
du 01/11/1958 au 31/12/1958	59 ans et 11 mois	15	1,25 %	18,75 %
du 01/01/1959 au 31/05/1959	60 ans et 4 mois	15	1,25 %	18,75 %
du 01/06/1959 au 31/12/1959	60 ans et 7 mois	16	1,25 %	20 %
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 %
1963	62 ans	20	1,25 %	25 %

L'âge d'annulation de la décote va peu à peu contraindre les agents à travailler jusqu'à l'âge butoir, soit 67 ans pour la catégorie sédentaire et 62 ans pour la catégorie active, pour ne pas partir avec une retraite de misère !

Pour un agent de catégorie active reclassé en catégorie sédentaire ne disposant pas du nombre de trimestres requis en durée d'assurance, son annulation de la décote n'interviendra plus à 62 ans (âge limite catégorie active), mais à 67 ans (âge limite de la catégorie sédentaire).

# 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 ou il touchait ce minimum.

La plupart des agents partaient à 60 ans et le minimum garanti permettait de compenser des carrières incomplètes. Pour des retraites inférieures à 1 000 €, la pension était augmentée de 140 € en moyenne. Le MG concernait plus particulièrement les femmes subissant des bas salaires, des carrières discontinues, du temps partiel imposé. Presque 1 pensionné-e de la CNRACL sur 2 bénéficiait de cette mesure !

▣ **La réforme de 2010 a scandaleusement remis en question le bénéfice de cette disposition avec des mesures très restrictives pour en bénéficier :**

- soit il faut avoir la durée d'assurance requise pour le taux plein,
- soit il faut atteindre l'âge d'annulation de la décote fixé à 67 ans en catégorie sédentaire et 62 ans pour la catégorie active,
- soit il faut remplir des condi-

tions spécifiques : handicap, invalidité, enfant ou conjoint-e handicapé-e.

Les polypensionné-e-s qui totalisent moins de 15 ans de service dans la Fonction publique sont quasiment exclu-e-s du dispositif, même s'ils réunissent les conditions d'âge et de durée d'assurance !

De plus, les trimestres de bonification pour enfants sont exclus du calcul du minimum garanti.

Pour justifier cette réforme, le gouvernement de 2010 a procédé à un « faux » parallèle avec le minimum contributif qui existe au sein du régime général pour les carrières longues et « linéaires » alors que le minimum garanti était destiné aux carrières incomplètes.

▣ **Ce minimum garanti n'est ni minimum ni garanti !**

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



# Les carrières longues

(titulaires et non titulaires)

Celles et ceux qui ont commencé à travailler très jeunes peuvent bénéficier du dispositif « carrières longues », mis en place à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005. Mais la réforme de 2010, en combinant le relèvement de la condition d'âge et allongement de la carrière, durcit l'accès à ce dispositif qui, à défaut d'avoir été supprimé, est devenu de plus en plus virtuel.

Date de naissance	Âge de départ	Âge de début d'activité *	Durée d'assurance cotisée en trimestres
1954	56 ans	Avant 16 ans	165 + 8 = 173
	58 ans 8 mois	Avant 16 ans	165 + 4 = 169
	60 ans	Avant 20 ans	165
1955	56 ans 4 mois	Avant 16 ans	166 + 8 = 174
	59 ans	Avant 16 ans	166 + 4 = 170
	60 ans	Avant 20 ans	166
1956	56 ans 8 mois	Avant 16 ans	166 + 8 = 174
	59 ans 4 mois	Avant 16 ans	166 + 4 = 170
	60 ans	Avant 20 ans	166
1957	57 ans	Avant 16 ans	166 + 8
	59 ans 8 mois	Avant 16 ans	166
	60 ans	Avant 20 ans	166
1958	57 ans 4 mois	Avant 16 ans	167 + 8
	60 ans	Avant 20 ans	167
1959	57 ans 8 mois	Avant 16 ans	167 + 8
	60 ans	Avant 20 ans	167
1960	58 ans	Avant 16 ans	167 + 8
	60 ans	Avant 20 ans	167
Entre 1961 et 1963	58 ans	Avant 16 ans	168 + 8
	60 ans	Avant 20 ans	168
Entre 1964 et 1966	58 ans	Avant 16 ans	169 + 8
	60 ans	Avant 20 ans	169
Entre 1967 et 1969	58 ans	Avant 16 ans	170 + 8
	60 ans	Avant 20 ans	170
Entre 1970 et 1972	58 ans	Avant 16 ans	171 + 8
	60 ans	Avant 20 ans	171
A partir de 1973	58 ans	Avant 16 ans	172 + 8
	60 ans	Avant 20 ans	172

Les bénéficiaires potentiels dont la date de naissance est inférieure à 1953 ont déjà plus de 60 ans.

\* Justifier de 5 trimestres de durée d'assurance à la fin de l'année du 16<sup>e</sup> ou 20<sup>e</sup> anniversaire ou de 4 trimestres si la date de naissance se situe dans le dernier trimestre.



MUTUELLE DES AGENTS  
DES SERVICES PUBLICS **M**

L'ÉCHANGE, L'ENTRAIDE, LA RÉCIPROCITÉ



# DES GARANTIES

# TERRITORIAUX

# RÉPONDANT

# À VOS BESOINS



SANTÉ

Maladie ordinaire (incluse dans votre garantie Santé Plénitude)

PRÉVOYANCE

RETRAITE

RENSEIGNEZ-VOUS

Vanessa Vanclef

Tél. 06 43 82 98 16

E-mail: [v.vanclef@mutuelles-entis.fr](mailto:v.vanclef@mutuelles-entis.fr)

Groupe  
**Entis**   
Mutuelles

# Commission de réforme, invalidité et retraite

► Depuis 2008, l'employeur peut reconnaître directement l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie professionnelle, d'un agent stagiaire ou titulaire de la Fonction publique. En cas de refus, l'employeur doit saisir obligatoirement la commission de réforme. S'il ne le fait pas, l'agent doit saisir lui-même cette commission de réforme.

Les agents de la FPT à temps non complet de moins de 28 heures hebdomadaires dépendent du régime général.

Cette commission doit être obligatoirement consultée et son avis est transmis

à l'employeur qui donne sa décision à l'agent de prise en charge ou non pour :

► Le taux d'invalidité permanente ou partielle (IPP) qui détermine l'attribution d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI). Ce taux d'IPP est fixé lors d'une expertise par un médecin agréé, après un accident de service, de trajet, une maladie professionnelle ou suite à un congé longue maladie ou congé longue durée. L'IPP est revue au bout de 5 ans (révision quinquennale) en fonction de l'évolution des séquelles consécutives à l'accident.

► L'attribution d'une aide-ménagère.

► Les expertises et contre-expertises demandées.



- ▶ L'aménagement d'un poste de travail.
- ▶ L'attribution d'un temps partiel thérapeutique.
- ▶ **La mise à la retraite pour invalidité.**

L'agent peut contester la décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination (dans un délai de **2 mois**, à la date de réception 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.

Parmi les membres de cette commission se trouvent des représentant-e-s des syndicats. **Les mandaté-e-s CGT qui y siègent peuvent vous accompagner et vous défendre dans toutes les étapes avant de signer une demande de dossier d'invalidité.**



## ATTENTION

Au moment de votre départ en retraite :

■ vous détenez une allocation temporaire d'invalidité dont la révision quinquennale n'a pas encore eu lieu ou...

■ votre accident de service ou maladie professionnelle n'est pas consolidé à la date de radiation des cadres...

**... vous devez impérativement passer une expertise auprès d'un médecin agréé afin de percevoir une rente d'invalidité pendant votre retraite.**

Le montant d'une pension d'invalidité est calculé sur la base des trimestres réellement cotisés. S'ajoutera éventuellement la rente d'invalidité fixée définitivement lors du départ à la retraite. Celle-ci n'est pas révisable. Une majoration pour tierce personne peut être accordée en cas de recours à l'assistance d'un tiers pour accomplir les actes ordinaires de la vie courante.

## La Cgt revendique

- L'obligation du passage en Commission de réforme de tout accident de service et de trajet.
- Des moyens pour mettre en place une réelle politique de prévention.
- Des moyens pour le fonctionnement des CHSCT (Comité d'Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail) et des commissions de réforme, ainsi que le nombre d'heures nécessaires aux mandaté-e-s pour remplir leur mission.
- Un suivi des agents et prise en compte de l'exposition aux risques...
- Le reclassement professionnel des salarié-e-s inaptes sur leur poste sans perte de salaires, ni remise en cause de la catégorie active avec, si besoin, la mise en place d'une formation. La demande de retraite pour invalidité ne doit être demandée que lorsque l'agent est reconnu inapte à toutes fonctions de façon absolue et définitive.
- La reconnaissance de la pénibilité avec un véritable dispositif de départ anticipé à la retraite.

# Jeune aujourd'hui, quelle retraite demain ?

**Contrairement à ce que dit le gouvernement, rien n'est joué !**

➤ **La réforme des retraites publiée en 2014 intègre de nouveau une augmentation de la durée de cotisations pour les générations à partir de 1958 jusqu'à 1973.**

Le gouvernement et le Medef déclarent ne pas vouloir consacrer un euro supplémentaire au système de retraite et qu'il convient donc de revoir à la baisse ces droits pour les jeunes. Ils seraient condamnés à cotiser sans pouvoir bénéficier eux-mêmes, plus tard, d'une retraite correcte ! Or, les bénéfices accumulés des grandes entreprises atteignent des niveaux jamais égalés. Les ressources de financement durable existent pour construire un système de retraite qui profite à toutes les générations, y compris les plus jeunes, sans les sacrifier sur l'autel du profit et de la compétitivité. La capitalisation n'est pas une solution fiable.

La crise financière et l'histoire ont montré le caractère très aléatoire des placements financiers...

## **L'AMBITION DE LA CGT**

La CGT veut oeuvrer, avec l'ensemble des salariés et notamment les plus jeunes, à 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 suppose une réforme du système afin que les évolutions de la société**

**et du travail soient prises en compte.**

C'est aujourd'hui que se décide le niveau des futures retraites. C'est l'implication de toutes et de tous qui fera pencher la balance du bon côté.

**Toutes et tous, nous sommes concerné-es.**

**Nous voulons une bonne retraite à l'issue de notre vie de travail.**



## **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, les périodes d'inactivités forcées (chômage).
- 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 et une modulation de la cotisation patronale en fonction de la politique de l'emploi de l'entreprise.

# Des salaires et des retraites décentes pour les femmes

▣ En 2012, les femmes représentent plus de 72 % des retraité-e-s de la CNRACL.

Leur pension moyenne est de 1 157 €, celles des hommes de 1 307 €. 75 % des femmes perçoivent une pension inférieure à la moyenne et 47,9 % des hommes perçoivent une retraite supérieure à la moyenne. Et les hommes valident en moyenne une durée d'activité cotisée supérieure de 4 ans à celle des femmes.

Bien que le statut des fonctionnaires garantisse une égalité de traitement, les discriminations que subissent les femmes restent fortes et tenaces : concentration dans les emplois précaires et dans un nombre limité de professions qui se caractérisent par des bas salaires, difficulté d'accès à des postes à responsabilité, à certains corps, à la formation, manque de reconnaissance des qualifications des professions à prédominance féminine, retards et interruption de carrière, temps partiel... et au final une retraite moyenne inférieure à celle des hommes.

Les réformes de retraite depuis 2003 qui allongent à chaque fois la durée de cotisation, à laquelle s'ajoute la décote, pénalisent en premier les carrières courtes et discontinues (temps partiel, congé parental...).

La réforme de 2003 a remis scandalement en cause les droits familiaux dont pouvaient bénéficier les mères fonctionnaires pour atténuer les inégalités : suppression de la bonification d'un an cotisé par enfant pour la remplacer par une durée d'assurance de 6 mois (qui ne sert qu'à atténuer la décote).



Les mesures restrictives pour toucher le minimum garanti prises depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 sont inadmissibles ! Elles remettent en cause notre système solidaire, qui permettait de compenser les très faibles pensions, touchées en grande majorité par les femmes.

## Avec la Cgt, exigeons une retraite décente

- Reconnaissance des qualifications des métiers à prédominance féminine.
- Droit à la retraite à 60 ans avec 75 % du dernier traitement et pas de pension inférieure au SMIC.
- 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.
- Reconnaissance du droit à la santé et de la pénibilité des travaux des femmes.
- Reconnaissance de vrais droits familiaux pour atténuer les inégalités femmes/hommes.
- Rétablissement du minimum garanti pour toutes les pensions.

# Retraité-e-s : réalités et propositions CGT

## ▣ Les retraité-e-s des Fonctions publiques territoriale ou hospitalière ont vu leur situation aggravée depuis les réformes de 2003.

Déconnectées des salaires de la Fonction publique, leurs pensions, comme celles des retraité-e-s du privé, ne sont augmentées qu'une fois par an, en fonction de l'indice des prix à la consommation, au lieu d'être indexées sur l'évolution des salaires. La réforme publiée en 2014, puis les nouvelles mesures annoncées par le gouvernement ont reculé la date de revalorisation des pensions du 1<sup>er</sup> avril au 1<sup>er</sup> octobre 2015 (2 ans 1/2), sauf pour le minimum vieillesse.

Cette loi n'a pas supprimé les mesures très restrictives de 2010 pour percevoir le minimum garanti pour celles et ceux qui touchent les plus basses pensions.

Les retraité-e-s sont victimes de mesures régressives, comme toutes et tous, et des attaques contre notre protection sociale : franchises médicales, non-remboursement de médicaments, augmentation du forfait hospitalier et des cotisations des mutuelles...

Les retraité-e-s hospitaliers/ères sont même exclu-e-s de la gratuité des soins dans les hôpitaux où elles/ils ont pourtant travaillé une bonne partie de leur vie, gratuité à laquelle ils avaient droit en activité.

## LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE

La réforme publiée en 2014 prévoit qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les salaires perçus par un-e retraité-e en supplément de sa pension ne contribueront plus à l'augmenter, et que celle-ci ne sera pas recalculée.

## La Cgt revendique

- Le maintien de la gestion du Fonds d'Action Sociale (FAS) sous l'autorité de la CNRACL.
- L'indexation des pensions sur les salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier et non sur les prix.
- Un minimum de 1 700 € brut mensuel de pension pour une carrière complète.
- Un niveau de pension de réversion à 75 %.
- La prise en charge par la Sécurité sociale de toutes les dépenses de santé et des conséquences de la perte d'autonomie.
- La révision des plafonds de ressources pour bénéficier du FAS et l'attribution des chèques vacances.

## LE FONDS D'ACTION SOCIALE

Le Fonds d'Action Sociale (FAS) de la CNRACL apporte des aides assujetties à conditions de ressources : santé, chauffage, aide à la mutuelle, amélioration de l'habitat, aide pour rester à domicile... Les élu-e-s CGT sont les seul-e-s à se battre pour augmenter les plafonds de ressources. Pour bénéficier d'une aide partielle en 2013, les ressources d'une personne seule ne devaient pas dépasser 1 378 € mensuels et pour un couple 2 067 € mensuels. Pour 2014, le gouvernement a bloqué la décision du conseil d'administration de l'augmentation des plafonds.

# Les propositions de la Cgt :

- **Garantir un niveau des retraites avec au moins 75 % du dernier salaire.**  
Pas de pension inférieure au SMIC !
- **Rétablir l'indexation des pensions sur les salaires** et rétablissement de la péréquation (= restitution dans les pensions des retraité-e-s des améliorations de carrière des actifs/ves).
- **Revenir à un droit effectif au départ à partir de 60 ans à taux plein** pour toutes et tous, c'est-à-dire sans décote.
- **Intégrer à partir de 18 ans toutes les périodes d'études, de formation, d'apprentissage, de chômage ou d'activité professionnelle.**
- **Reconnaître la pénibilité** en améliorant les conditions de travail et en réduisant le temps de travail. Instaurer un véritable suivi post professionnel.
- **Étendre l'accès à la catégorie active** qui ouvre le droit à un départ anticipé à taux plein et qui prend en compte les facteurs d'exposition définis par la CGT.
- **Assurer les moyens du financement** en développant l'emploi statutaire public, en augmentant les salaires et en intégrant les primes, en réaffectant une partie des richesses sur le travail, en dégageant des ressources supplémentaires des revenus financiers.

**Tous ensemble, salarié-e-s et retraité-e-s,** défendons notre régime de retraite par répartition basé sur la notion de solidarité intergénérationnelle.

## Les 12 critères de pénibilité retenus par la CGT :

- Manutention et port de charges lourdes
- Contraintes posturales et articulaires
- Vibrations
- Exposition à des produits CMR (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques)
- Exposition aux poussières et fumées
- Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries
- Exposition aux bruits intenses
- Rayonnements ionisants
- Travail de nuit
- Travail alterné, décalé, posté en discontinu, par relais en équipe alternante
- Longs déplacements fréquents
- Gestes répétitifs, travail de chaîne, cadences imposées

## Plus 3 critères spécifiques à la Fonction publique :

- Exposition à des risques de contamination biologique
- Risques d'agressions physiques et psychiques
- Lieux d'intervention dangereux (routes, incendies,...)

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

Votre vocation fait votre fierté,  
la nôtre est de vous assurer.



Exercer son talent au service des autres est une mission que nous partageons. C'est pourquoi, **la GMF, 1<sup>er</sup> assureur des agents des services publics** en fait toujours plus pour vous assurer dans votre vie personnelle (assurance auto, habitation, complémentaire santé, épargne) et vous accompagner dans votre vie professionnelle. À votre tour, rejoignez nos 3 millions de sociétaires pour profiter **des offres privilégiées** que nous vous réservons.

POUR LES MOINS DE 30 ANS

**50€ OFFERTS\***

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

Renseignez-vous au **0 970 809 809** (numéro non surtaxé) ou sur **www.gmf.fr**

\* Offre réservée aux agents des services publics de moins de 30 ans, la 1<sup>re</sup> année, à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2014.

**LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés.** Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Paris 775 691 140 - Siège social : 76, rue de Prony - 75857 Paris Cedex 17 et ses filiales GMF Assurances, La Sauvegarde et GMF Vie. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

**ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE** - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Paris 323 562 678 - Siège social : 11, place des Cinq Martyrs du Lycée Buffon - 75014 Paris. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

# TERRITORIALE

# ET FIÈRE

# DE L'ÊTRE

## LA MNT, AU CŒUR DE LA PROTECTION SOCIALE DES 1,8 MILLION D'AGENTS TERRITORIAUX

Chaque jour, ils font vivre les services publics locaux, pour le bénéfice de 65 millions de Français. C'est pourquoi la Mutuelle Nationale Territoriale est fière de les protéger avec des couvertures de qualité en santé et prévoyance, depuis maintenant 50 ans. Et pour longtemps encore !

[www.mnt.fr](http://www.mnt.fr)

 [facebook.com/mutuelleMNT](https://facebook.com/mutuelleMNT)



groupe  
**istya**  
mutuelle