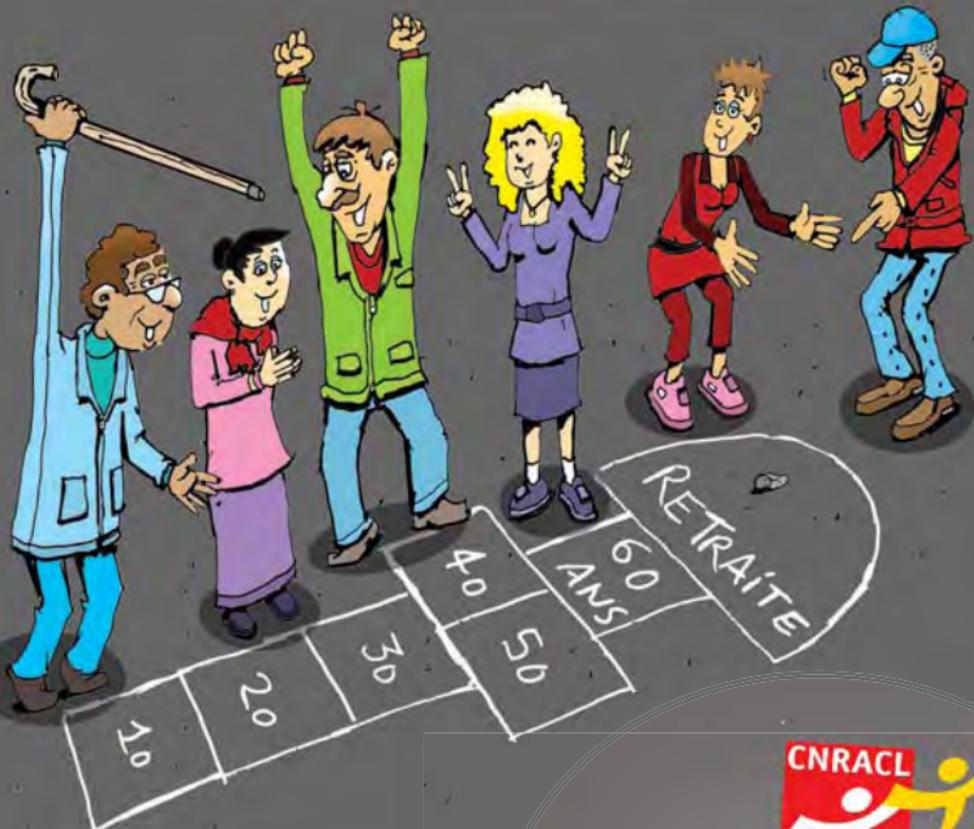


# LA RETRAITE À 60 ANS C'EST POSSIBLE



Romain

CNRACL  
la  
cgt

*J'assure avec*

# 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 2010, 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-les salarié-es, comme des futur-es retraité-es, 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 citoyens feront en sorte d'être écoutés 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.**

Vivre plus longtemps et en meilleure santé est le résultat des progrès scientifiques et techniques.

C'est aussi le résultat de plus d'un siècle de luttes des salarié-es pour construire une société solidaire de tous les âges.



Fédération CGT Santé Action Sociale  
Case 538 - 263 rue de Paris 93515 Montreuil Cedex  
Site : [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr) - E-mail : [com@cgt.fr](mailto:com@cgt.fr)



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

Mais depuis près de 20 ans, les réformes sur les retraites, engagées par les gouvernements (réforme Balladur 1993, Fillon en 2003 et réforme de 2010), n'ont pas assuré le financement des retraites. En outre, elles n'ont cessé 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.**

Répondre aux besoins des salariés, des retraité-es, 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 doivent être revues en fonction de leur politique de l'emploi (30 milliards d'euros en 2009).

- **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**

Fédération CGT des Services publics  
Case 547 - 263 rue de Paris 93515 Montreuil Cedex  
Site : [www.spterritoriaux.cgt.fr](http://www.spterritoriaux.cgt.fr) - E-mail : [fdsp@cgt.fr](mailto:fdsp@cgt.fr)

**LA RETRAITE À 60 ANS, C'EST POSSIBLE !**

**3**

# Notre caisse de retraite : la CNRACL

Créée en 1945, la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales est le régime de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux, et depuis la décentralisation "Raffarin", des personnels Techniques, Ouvriers et de Services (TOS) de l'Enseignement et des agents de la DDE. Ce régime couvre les risques vieillesse et invalidité.

Avec 2,1 millions d'actifs et 1 million de retraité-es, la CNRACL représente un des plus importants régimes de retraite en France.

Elle est gérée par un Conseil d'Administration (CA) composé de 16 membres :

- 8 représentants des salariés-es (6 actifs et 2 retraités) que vous élisez tous les 6 ans
- 8 représentants des employeurs (Communes, Conseils Généraux et Ré-



gionaux, établissements de la Fonction publique hospitalière)

■ Les présidents des Conseils Supérieurs de la Fonction publique hospitalière et territoriale sont membres de droit, avec voix consultative.

**C'est une des seules caisses de retraite où le Conseil d'administration est élu : c'est un atout majeur pour la démocratie et la défense des intérêts des personnels et des retraité-es.**

Le régime fonctionne suivant le principe de la répartition solidaire, c'est-à-dire que les cotisations des personnels en activité paient les pensions des agents retraité-es.

Le rapport démographique entre actifs cotisants et retraité-es conditionne en grande partie son équilibre.

Actuellement, il est de 2,3 salarié-es pour 1 retraité-e : notre caisse de retraite est donc **excédentaire**.

L'augmentation du nombre d'emplois précaires, contractuels... mettra à terme en péril notre régime de retraite. À ce jour, plus d'1/3 des salariés de nos 2 Fonctions publiques ne cotisent pas à la CNRACL.

De plus, notre caisse renfloue d'autres régimes de retraites de salarié-es et de non salarié-es (compensations). La CGT est favorable à la solidarité entre régimes, mais le dispositif de compensation doit être transparent.

**Le Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP) :** mis en place en 2005, constitué par un prélèvement de 5 % sur les primes, les indemnités, les heures supplémentaires (plafonné à 20 % du traitement brut). Il allège considérablement la part de la cotisation employeur.

C'est un régime par capitalisation obligatoire appuyé sur un fonds de pension. Soumis aux aléas des marchés financiers, le montant de la rente versée aux retraité-es n'est pas assuré...

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

**BIEN**

## La Cgt propose

- l'arrêt du démantèlement des services publics,
- la titularisation de tous les précaires et l'embauche de personnels pour répondre aux missions de service public et pour améliorer les conditions de travail,
- l'augmentation du salaire indiciaire, la reconnaissance des qualifications,
- l'intégration de toutes les primes dans le traitement soumis à cotisations pour la retraite,
- le maintien du régime CNRACL avec un CA élu par les salarié-es et les retraité-es,
- l'extinction du RAFP.

# L'âge de la retraite



Pour prétendre à une retraite CNRACL, il faut avoir accompli 2 ans de services effectifs civils ou militaires 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).

## Quand liquider une pension ?

Cas général	60 ans   passe progressivement à 62 ans
Catégorie active (15 ans)	55 ans   passe progressivement à 57 ans
Catégorie insalubre	50 ans   passe progressivement à 52 ans
15 ans et 3 enfants	IMMEDIATE mais le dispositif est supprimé en 2012 sauf pour les parents qui ont ouvert leurs droits
15 ans et conjoint invalide, parent d'enfant handicapé	IMMEDIATE
Invalide	IMMEDIATE

### Les services pris en compte :

- Les services en tant que titulaire et stagiaire,
- Les services en tant que non titulaire (auxiliaire, vacataire, contractuel) s'ils ont été validés,
- Les services militaires,
- La validation des années d'études pour les assistantes sociales, infirmières, sages-femmes est possible jusqu'au 31.12.2012, sous conditions.

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

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

Date de naissance	Age de départ initial	Date de départ initial	Age 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

## LA CATÉGORIE ACTIVE OU RECONNAÎTRE LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL

La réforme des retraites de 2010 a 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 (catégorie A) !

■ L'amélioration des conditions de travail est une priorité pour que la santé des salarié-es ne se dégrade

pas. Des moyens importants doivent être mis en place : prévention, protection efficace, temps de récupération suffisant, amélioration de l'organisation du travail pour supprimer les risques "psycho-sociaux" (plus exactement risques sociaux organisationnels) induits par des mauvaises conditions de travail, le stress ou un management inhumain.

■ Certains travaux pénibles sont difficiles à éliminer, même si on peut les diminuer, et ils entraînent une usure prématurée de la santé des salarié-es : un départ anticipé à la retraite est nécessaire (horaires postés, de nuit, port de charges lourdes, manie- ment des produits toxiques...).

Les emplois classés en catégorie active par décrets ministériels, présentent "un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles" justifiant un départ anticipé à la retraite. La liste n'a pas été revue depuis 40 ans. Beaucoup de professions en sont exclues alors qu'elle ont au moins un des 12 facteurs de pénibilité.

**Pour exemple : les paramédicaux de la Fonction publique territoriale travaillant dans des maisons de retraite doivent bénéficier de la catégorie active au même titre que les hospitaliers !**

## La Cgt propose

- Maintien de la catégorie active pour les emplois qui en bénéficient actuellement, quelle que soit la catégorie concernée. Les corps 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 reconnaître d'autres corps, que ceux répertoriés, qui font aussi des travaux pénibles et qui subissent une usure prématurée et irréversible de la santé.
- Une retraite anticipée à taux plein. Pour bénéficier d'un réel départ anticipé, les salarié-es de la catégorie active doivent bénéficier de bonifications : 1 trimestre cotisé par année d'exposition.

# Principe de calcul d'une pension

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

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

**La valeur de l'annuité était de 2% (37,5 ans x 2 % = 75 %)**

Pour connaître le montant de sa pension il suffisait de faire le calcul suivant :

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

**Exemple : 30 ans cotisés x 2 % = 60 % du dernier salaire**

Depuis la réforme Fillon de 2003 (basée sur un accord minoritaire !), de nom-

breux paramètres entrent en ligne de compte : à chacun son calcul qui s'est volontairement complexifié et individualisé !

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

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

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

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

**Puis s'ajoutent les bonifications :**

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

**Exemple : Pour un salarié qui part en 2012, le montant de la pension de base est (années cotisées dans la fonction publique + bonification) x 1,829 = le pourcentage du dernier salaire de base.**

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

## 2 LA DURÉE D'ASSURANCE

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

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

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

**A cela s'ajoute 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 aux trimestres nécessaires pour obtenir le taux plein, c'est là qu'intervient la maudite « décote ».

Et ce pourcentage de décote augmente chaque année !

Pour annuler la décote, on peut prolonger son activité jusqu'à l'âge butoir qui va progressivement passer à 67 ans et 62 ans pour la catégorie active.

*Exemple : En 2012, il faut 164 trimestres de durée d'assurance (41 ans) pour une retraite à taux plein, sinon des pénalités de 0,875 % ou 1 % par trimestre manquant vont s'appliquer et venir en déduction de la pension de base.*

### APPLICATION PROGRESSIVE DE LA DÉCOTE

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

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



EMPLOIS, SALAIRES, RETRAITES  
60 ANS. TAUX PLEIN POUR TOUS,  
PUBLIC/PRIVE.



TAUX DE CHAMPAGNE  
SERVICE PUBLIC  
NOTRE BIEN COMMUN  
EST PAS À VENDRE  
EXIGER RETRAIT DESARMES

## La décote suite à la réforme 2010

Sédentaires titulaires et non titulaires					Actifs titulaires				
Date de naissance	Age d'annulation de décote	Nbre de trimestres maximum de décote	Taux de la décote par trimestre manquant	Taux de décote maximum	Date de naissance	Age d'annulation de décote	Nbre de trimestres maximum de décote	Taux de 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%	1951	56 ans	4	0,125%	0,5%
du 01/07/1951 au 31/08/1951	63 ans et 1 mois	11	0,75%	8,25%	1952	56 ans et 6 mois	6	0,25%	1,5%
du 01/09/1951 au 31/12/1951	63 ans et 4 mois	12	0,875%	10,50%	du 01/01/1953 au 31/10/1953	57 ans	8	0,375%	3%
du 01/01/1952 au 31/03/1952	63 ans et 9 mois	12	0,875%	10,50%	du 01/11/1953 au 31/12/1953	57 ans et 3 mois	9	0,5%	4,5%
du 01/04/1952 au 31/12/1952	64 ans	13	1%	13%	du 01/01/1954 au 31/05/1954	57 ans et 3 mois	9	0,5%	4,5%
du 01/01/1953 au 31/10/1953	64 ans et 8 mois	14	1,125 %	15,75%	du 01/06/1954 au 31/12/1954	57 ans et 6 mois	10	0,625%	6,25%
du 01/11/1953 au 31/12/1953	64 ans et 11 mois	15	1,25%	18,75%	1955	57 ans et 6 mois	10	0,625%	6,25%
du 01/01/1954 au 31/05/1954	65 ans et 4 mois	15	1,25%	18,75%	du 01/01/1956 au 30/06/1956	57 ans et 9 mois	11	0,75%	8,25%
du 01/06/1954 au 31/12/1954	65 ans et 7 mois	16	1,25%	20%	du 01/07/1956 au 31/08/1956	58 ans et 1 mois	11	0,75%	8,25%
1955	66 ans et 3 mois	17	1,25 %	21,25 %	du 01/09/1956 au 31/12/1956	58 ans et 4 mois	12	0,875%	10,5%
1956	66 ans et 6 mois	18	1,25%	22,5%	du 01/01/1957 au 31/03/1957	58 ans et 9 mois	12	0,875%	10,5%
1957	66 ans et 9 mois	19	1,25%	23,75%	du 01/04/1957 au 31/12/1957	59 ans	13	1%	13%
1958	67 ans	20	1,25%	25%	du 01/01/1958 au 31/10/1958	59 ans et 8 mois	14	1,125%	15,75%
1959	67 ans	20	1,25%	25%	du 01/11/1958 au 31/12/1958	59 ans et 11 mois	15	1,25%	18,75%
1960	67 ans	20	1,25%	25%	du 01/01/1959 au 31/05/1959	60 ans et 4 mois	15	1,25%	18,75%
1961	67 ans	20	1,25%	25%	du 01/06/1959 au 31/12/1959	60 ans et 7 mois	16	1,25%	20%
1962	67 ans	20	1,25%	25%	1960	61 ans et 3 mois	17	1,25%	21,25%
1963	67 ans	20	1,25%	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%

# Le minimum garanti

Depuis 1964, la pension d'un-e retraité-e est comparée au **"minimum garanti"** (MG) ; si le montant de sa pension est inférieur, il touche ce minimum.

La plupart des agents partaient à 60 ans et le minimum garanti était pour compenser des carrières incomplètes. Leur retraite était relevée de 140 € en moyenne pour des retraites en général inférieures à 1 000 €.

**A la CNRACL, c'est presque 1 pensionné sur 2 qui bénéficiait de cette mesure !**

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

- soit, il faut avoir la durée d'assurance requise pour le taux plein (41 ans en 2012),
- soit, il faut atteindre l'âge d'annulation de la décote qui sera fixé à terme à 67 ans, et 62 ans pour la catégorie active,
- soit, il faut remplir des conditions spécifiques : handicap, invalidité, enfant ou conjoint-e handicapé-e.

Et, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013, le MG sera attribué à condition que toutes les pensions de base et complémentaires soient liquidées et que le montant des prestations n'exécède pas le montant fixé par un décret, faute de quoi il sera diminué du surplus !

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

Pour justifier cette réforme, le gouvernement procède 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 est destiné aux carrières incomplètes. Il concerne donc plus particulièrement les femmes qui subissent des bas salaires, du temps partiel, des carrières discontinues...

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



# Les carrières longues (titulaires et non titulaires)

Celles et ceux qui ont commencé de 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 relèvement de la condition d'âge et allongement de la carrière, durcit l'accès à ce dispositif qui, à défaut d'avoir été supprimé, devient de plus en plus virtuel.

**La cgt dénonce cette mesure qui pénalise les salariés qui pouvaient bénéficier de ce dispositif !**

Date de naissance	Durée cotisée requise	Âge de début d'activité **	Âge de départ
1952	172 trimestres	16 ans	56 ans
	168 trimestres	16 ans	58 ans
	164 trimestres	17 ans	59 ans 4 mois
	164 trimestres	20 ans	60 ans
1953	173 trimestres	16 ans	56 ans
	169 trimestres	16 ans	58 ans 4 mois
	165 trimestres	17 ans	59 ans 8 mois
	165 trimestres	20 ans	60 ans
1954	173 trimestres	16 ans	56 ans
	169 trimestres	16 ans	58 ans 8 mois
	165 trimestres	20 ans	60 ans
1955	174 trimestres	16 ans	56 ans 4 mois
	170 trimestres	16 ans	59 ans
	166 trimestres	20 ans	60 ans
1956	*	16 ans	56 ans 8 mois
	*	16 ans	59 ans 4 mois
	*	20 ans	60 ans
1957	*	16 ans	57 ans
	*	16 ans	59 ans 8 mois
	*	20 ans	60 ans
1958	*	16 ans	57 ans 4 mois
	*	20 ans	60 ans
1959	*	16 ans	57 ans 8 mois
	*	20 ans	60 ans
1960 et après (?)	*	16 ans	58 ans
	*	20 ans	60 ans

Les bénéficiaires potentiels dont la date de naissance est inférieure à 1952 ont déjà plus de 60 ans.

\* Fixée par décret chaque fin d'année en fonction de l'augmentation de trimestres.

\*\* Justifier de 5 trimestres de durée d'assurance à la fin de l'année du 16<sup>e</sup>, 17<sup>e</sup> ou 20<sup>e</sup> anniversaire ou de 4 trimestres si la date de naissance se situe dans le dernier trimestre.

### Augmentation des cotisations retraite

La CGT conteste l'augmentation de la cotisation retraite des fonctionnaires de **7,85 % à 10,80 %**, qui entraîne une diminution du salaire. Cette mesure a été décidée pour ajuster les cotisations publiques/privées, c'est un alignement par le bas, car les employeurs du privé paient des cotisations bien inférieures à celle des employeurs publics !

Année	Taux
2010	7,85%
2011	8,12%
du 1 <sup>er</sup> janv. au 31 oct. 2012	8,39%
du 1 <sup>er</sup> nov. au 31 dec. 2012	8,49%
2013	8,76%
2014	9,08%
2015	9,40%
2016	9,72%
2017	9,99 %
2018	10,26%
2019	10,53 %
A compter de 2020	10,80%

### 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.

La pension était versée le 1er jour du mois suivant. Le dernier salaire des fonctionnaires leur était donc payé en

totalité, mais sans primes pour la partie non travaillée, s'ils partaient en retraite par exemple le 2 ou le 3 du mois, ce qu'ils faisaient en majorité : 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 de 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, retraite touchée fin novembre. Aucune rémunération n'est perçue du 3 au 30 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.

À la différence des salariés 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.

# Commission de réforme, invalidité et retraite

La commission de réforme peut être saisie par tout agent stagiaire ou titulaire de la Fonction publique victime d'un accident de service ou de trajet, d'une maladie professionnelle reconnue au tableau de la Sécurité Sociale, d'une maladie contractée en service...

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 :

- L'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie.
- Le taux d'invalidité permanente ou partielle (IPP) détermine l'attribution d'une allocation temporaire d'invalidité

(ATI). Il est fixé lors d'une expertise par un médecin agréé, après un accident de service, de trajet, une maladie professionnelle. L'IPP est revue au bout de 5 ans (révision quinquennale) en fonction de l'évolution des séquelles (maintenue, augmentée ou diminuée).

- Les prolongations d'arrêt, la prise en charge des soins, 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 direction (avant 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-es des syndicats, élu-es lors des élections professionnelles.

**Les élu-es CGT qui siègent en Commission de réforme peuvent vous accompagner et vous défendre dans toutes ces étapes, avant de signer une demande de dossier d'invalidité.**



### ATTENTION

Lors de votre départ en retraite, si vous détenez un taux d'invalidité, vous devez avoir une expertise avant votre départ, afin que celui-ci soit revu à titre définitif.

Le montant d'une pension d'invalidité est calculé sur la base des trimestres réellement cotisés. A cela s'ajoutera éventuellement la rente d'invalidité fixée définitivement lors du départ à la retraite. Celle-ci n'est pas révisable.

Une majoration 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

- Des moyens pour mettre en place une réelle politique de prévention.
- La mise en place, sans délai, des mesures énoncées dans l'accord santé/travail signé en 2009 : CHSCT (Comité d'Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail), suivi des agents, prise en compte des risques psychosociaux, exposition aux CMR (cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques)...
- Le reclassement professionnel des salarié-es inaptés sur leur poste sans perte de salaires ou d'avancement, avec si besoin une formation.

La demande de retraite pour invalidité ne devrait être demandée que lorsque l'agent est reconnu inapte à toutes fonctions de façon absolue et définitive.

- L'obligation du passage en Commission de réforme de tout accident de service et de trajet.
- La reconnaissance de la pénibilité avec un véritable dispositif de départ anticipé à la retraite pour permettre aux salarié-es de nos secteurs d'obtenir une compensation de l'usure prématurée.

# Jeune aujourd'hui quelle retraite demain ?

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

Le gouvernement et le Medef déclarent ne pas vouloir consacrer un euro supplémentaire au système de retraite et donc, qu'il convient 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 retraités actuels, comme aux futurs retraités, 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 concernés-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).
- pour cela, il faut 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 des entreprises.

# Des retraites et des salaires décents pour les femmes dans une société solidaire : c'est possible !

Les femmes représentent 72 % des retraité-es de la CNRACL.

Elles validaient en 2010, en moyenne 30 ans de cotisations. 39 % des femmes ont une carrière complète contre 85 % des hommes, 1,7 % des femmes valident des carrières longues contre 22,7 % des hommes. Les femmes sont surreprésentées dans les emplois précaires (CDD, temps partiels imposés...). Les réformes des retraites, qui allongent la durée de cotisation et ajoutent une pénalité avec la décote, pénalisent d'abord les carrières courtes, discontinues.

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 la femme !

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.

**Dans la Fonction publique**, la réforme de 2003 a scandaleusement réduit les droits familiaux dont pouvaient bénéficier les femmes. Ainsi, les mères d'enfants nés avant 2004 n'ont gardé leur bonification d'un an que si elles étaient en activité au moment de l'accouchement. Pour les enfants nés après 2004, cela ne compte que pour 2 trimestres en durée d'assurance. Les femmes inactives, en disponibilité, non titulaires ou travaillant dans le privé ont perdu ce droit tout comme une partie des étudiantes !



## Avec la Cgt, exigeons une retraite décente :

- Un droit à la retraite à 60 ans à taux plein et accessible à toutes et à tous.
- Reconnaître des qualifications des métiers dits "féminins".
- 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.
- reconnaître de vrais droits familiaux pour atténuer les inégalités femmes/hommes.

# Retraité-es : réalités et propositions CGT

Les retraité-es des Fonctions publiques territoriale ou hospitalière, bien que n'étant plus en activité, ont vu leur situation aggravée depuis les réformes de 2003.

Déconnectées des salaires de la Fonction publique, leurs pensions, comme celles des retraité-es 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.

De plus, l'augmentation a été repoussée au 1<sup>er</sup> avril au lieu du 1<sup>er</sup> janvier. La situation des nouveaux/elles retraité-es va s'aggraver avec la réforme 2010, en particulier pour les plus basses pensions, avec des mesures très restrictives et brutales pour toucher le minimum garanti.

Ils sont victimes, comme tous, des mesures mises en place par ce gouvernement : franchises médicales, non remboursement de médicaments, augmentation du forfait hospitalier, augmentation des cotisations des mutuelles...

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

**La CGT a été la seule en 2008 à voter contre la baisse des plafonds de ressources et à demander l'augmentation des finances dédiées au FAS.** Pour bénéficier d'une aide

partielle ou totale en 2012, les ressources d'une personne seule ne devraient pas dépasser 1 354 euros mensuels et pour un couple 2 031 euros mensuels !

## La Cgt revendique

- l'indexation des pensions sur les salaires et pas sur les prix.
- un minimum de 1 700 € brut mensuel.
- un niveau de pension de réversion à 75 %.
- la prise en charge par la Sécurité Sociale de toutes les dépenses de santé et des personnes dépendantes.
- la révision des plafonds de ressources pour bénéficier du Fonds d'Action Sociale et de l'attribution des chèques vacances.

### LES FONDS D'ACTION SOCIALE

Le Fonds d'Action Sociale (FAS) de la CNRACL apporte des aides aux plus démunis : santé, chauffage, aide mutuelle, amélioration de l'habitat, aide pour rester à domicile... Ces aides, que tous les retraités doivent connaître, sont un droit et un facteur important pour le maintien à domicile. La CGT mène une action permanente au Conseil d'Administration de la CNRACL pour l'augmentation des finances dédiées au FAS et pour celle des plafonds de ressources et du montant des aides.



# La Cgt avance des propositions :

- **Garantir un bon niveau des retraites avec au moins 75 % de son dernier salaire** avec un minimum égal au SMIC, avec indexation des pensions sur les salaires.
- **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.
- **Reconnaissance de la pénibilité par un départ anticipé à la retraite.**
- **Assurer les moyens du financement :** développer l'emploi statutaire public, augmenter les salaires (avec intégration des primes), modifier la répartition des richesses en faveur du travail, dégager des ressources supplémentaires des revenus financiers.

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



## BULLETIN D'ADHÉSION

À REMETTRE À UN-E SYNDIQUÉ-E DE VOTRE CONNAISSANCE

OU À RENVoyer À :

**FÉDÉRATION CGT DES SERVICES PUBLICS**

Case 547 - 263, rue de Paris

93515 MONTREUIL CEDEX

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

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

Etablissement : .....