



Note sur le projet de loi 2013 de réforme des retraites

Montreuil, le 6 septembre 2013,

Note aux organisations.

Le projet de loi, transmis le 5 septembre, ne comporte pas de différences significatives avec les mesures annoncées le 27 août, et exposées dans le dossier de presse du Premier ministre : (http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/dossier_de_presses/dpreforme_retraites_27-08-2013.pdf).

Par contre, il renforce le sentiment que les avancées sur lesquelles le gouvernement communique ont très peu de consistance. Concernant l'égalité femmes-hommes, les mesures paraissent largement fallacieuses, et réduites à la prise en compte des congés maternité. Pour la pénibilité, l'usine à gaz pourrait accoucher d'une souris. De même pour les mesures en faveur des jeunes (rachat d'années d'études au lieu de prise en compte pour la retraite). La logique de régime unique est très présente dans le texte.

D'autre part, le renvoi à de nombreux décrets autoriserait une évolution vers des conditions plus restrictives, sans avoir à changer la loi (pénibilité,...)

La confédération prépare une note générale, et nous aborderons le projet de loi sous l'angle Fonction publique.

La durée d'assurance :

Dans l'article 2, la règle de l'évolution de la durée d'assurance entre 1/3 pour la retraite et 2/3 pour l'allongement de la durée d'assurance est annulée à partir de la génération 58, et remplacée par la règle d'allongement d'un trimestre tous les 3 ans jusqu'à la génération 1973 (2035), déterminée cependant en appliquant la règle des 2/3-1/3.

Pour les fonctionnaires, l'article L13 du code des pensions civiles et militaires fait directement référence à la durée d'assurance du code de la sécurité sociale pour le calcul de la pension maximum (75%), et écrit en clair que pour les départs anticipés (catégorie active,...) la durée d'assurance est celle de la génération qui atteint 60 ans l'année du départ en retraite (départ en 2013 = conditions de la génération 1953, c'est-à-dire 165 trimestres, alors qu'à 57 ans en 2013, par exemple, on relève normalement de 166 trimestres).

Le pilotage :

L'article 3 supprime formellement le défunt comité de pilotage des retraites de la loi de 2010, sans existence, et le remplace par un comité de surveillance des retraites.

Ce comité est composé de 5 experts nommés par le gouvernement. Alors que la CGT propose un pilotage du système de retraite majoritairement par les représentants des salariés.

Ce comité remet un rapport annuel avant le débat parlementaire sur le Projet de Loi de Finances, et exprime des recommandations. Le rapport du comité suit le rapport annuel du COR, qui sera plus technique : c'est le comité de surveillance qui est l'instance d'analyse politique du système de retraite.

Il s'exprime sur l'égalité femmes-hommes et le suivi des objectifs généraux de la retraite par répartition, et en particulier sur :

"...examine la situation du système de retraite au regard notamment de la prise en considération de la pénibilité au travail, de la situation comparée des droits à pension dans les différents régimes de retraite et des dispositifs de départs en retraite anticipée."

En clair, ce comité antidémocratique d'experts a non seulement en charge le suivi du dispositif de pénibilité du privé, mais aussi la comparaison entre les régimes de retraite et le suivi de l'ensemble des dispositifs de départ anticipé, c'est à dire ceux des régimes spéciaux et de la Fonction publique. Les attaques contre les régimes de retraite des fonctionnaires et le "service actif" ne sont donc que parties remises.

Cette disposition est à mettre en relation avec l'article 29 qui dispose que "Tous les ans, le Gouvernement organise avec les organisations syndicales de fonctionnaires un débat sur les orientations de la politique des retraites dans la fonction publique."

A priori les deux régimes de fonctionnaires, Code des pensions de l'Etat et CNRACL, mais aussi l'Ircantec et l'Erafp seraient concernés, ce qui reste à confirmer à la réunion du 13 septembre de présentation de cette réforme aux organisations syndicales de la fonction publique.

La CGT revendique qu'une formation spécialisée "retraites" soit créée au sein du Conseil Commun de la Fonction Publique, depuis que sa création a été décidée. Le nouveau comité de surveillance des retraites, et les rapports annuels successifs du COR et de ce comité, rendent d'autant plus nécessaire qu'une instance permette aux syndicats de fonctionnaires de peser sur ces débats.

L'article 4 introduit de nouveau une référence directe au code de la sécurité sociale pour la revalorisation des pensions (qui passe d'avril à octobre).

Les pensions d'invalidité sont toujours revalorisées au 1er avril.

La pénibilité :

Les articles 5 à 10 sont relatifs à la pénibilité, au compte pénibilité, à son financement et à son utilisation.

La note de la confédération est plus précise sur ce sujet, mais on peut retenir la complexité d'une approche individualisée de la pénibilité et le caractère d'usine à gaz du compte pénibilité, qui nous fait préférer une approche par métier de la pénibilité, ce qui est grosso modo la logique du "service actif" dans la Fonction publique (approche par missions des corps et cadres d'emploi).

Il est très important de noter que la logique du compte pénibilité est de favoriser son utilisation pour une période de formation professionnelle, et pour une période de temps partiel en fin de carrière, dans une logique d'aménagement du travail des « seniors » inspirée des exemples scandinaves.

Le compte pénibilité n'est pas un dispositif de retraite anticipé dans son financement. Le fonds créé permet de financer soit de la formation professionnelle, soit un complément de salaire d'activité en temps partiel, et les cotisations sociales afférentes, soit de rembourser les régimes de retraite du montant des retraites pour la période de départ anticipé des salariés (2 ans maximum).

Le service actif des fonctionnaires, lui, est un dispositif de retraite anticipée. Il faudra donc être très attentif à lui conserver ce caractère dans les évolutions futures qui pourraient être évoquées, comme une éventuelle possibilité de temps partiel en fin de carrière. Il n'y a pas de proposition de ce type pour l'instant, mais il serait la logique des dispositions prévues par la loi qu'elle nous soit proposée à un moment ou à un autre.

Un élément particulièrement inquiétant est le fait que l'utilisation du compte pénibilité pour un départ anticipé en retraite renvoie formellement à l'article du code de la sécurité sociale qui sert de fondement au dispositif des carrières longues (L. 351-1-1), qui relève d'un décret d'application.

C'est donc le décret du dispositif carrières longues qui sera modifié, ce qui suppose que pour pouvoir bénéficier d'un départ anticipé en retraite, il faudra avoir commencé son activité avant un certain âge, et avoir une durée cotisée définie dans ce décret. Nul ne sait encore si les dispositions

prévues seront ou pas celles s'appliquant aux carrières longues aujourd'hui, qui sont particulièrement restrictives.

En fait, le projet de loi crée les conditions pour vider de tout contenu réel la possibilité de départ anticipé au titre de la pénibilité. Ce qui pour le moins relativise le caractère d'avancée sociale du dispositif de reconnaissance de la pénibilité.

Pour autant, s'ils sont utilisés pour une retraite anticipée, les trimestres acquis au titre de la pénibilité sont réputés cotisés, et ont un effet sur le calcul de la retraite dans le privé. Ce qui est une différence importante avec les dispositions du service actif pour les corps et cadres d'emploi n'ayant pas de bonification, au titre de ce service actif (infirmières, agents d'exploitation des travaux publics,...). Ceux-ci ont droit à un départ anticipé mais ont une durée d'assurance et un montant de retraite minorés de ce fait, qui amènent de nombreux agents à partir plus tard ou à renoncer au départ anticipé. La plupart des corps et cadres d'emploi en service actif ont une bonification (un an pour 5 ans pour un maximum de 5 ans au total, en général), qui permet de mettre en oeuvre plus facilement le droit au départ anticipé.

Cette reconnaissance comme durée cotisée dans le privé des trimestres d'anticipation est un support à notre revendication d'étendre à l'ensemble des agents en service actif les bonifications de retraite.

Cumul d'une pension et d'un salaire

L'article 12 modifie les dispositions du code des pensions, pour les pensions liquidées à partir du 1er janvier 2015 (donc pas pour les pensions déjà ou bientôt liquidées).

Les règles restrictives de cumul entre pension et activité salariée sont étendues aux salaires relevant du privé, ce qui n'était pas le cas pour les fonctionnaires. Pour ceux-ci, c'était les règles de restriction entre retraite publique et emploi public qui s'appliquaient.

D'autre part, pour les agents en départ anticipé, une reprise d'activité ne permettra plus de compléter les droits à retraite dans un autre régime. De nombreux agents choisissent de partir en départ anticipé, même avec une petite retraite, du fait des difficultés d'exercice des missions, et complètent leur retraite par une activité dans le privé, mais moins pénible et contraignante, et souvent en temps partiel (personnels de santé,...). Cette situation ne sera plus possible.

Pour le privé, cette disposition complète l'article 11 qui étend la possibilité de recourir à la retraite progressive à partir de 60 ans.

On peut légitimement penser que cette disposition est une étape pour inciter dans le public le plus possible d'agents à ne plus utiliser la possibilité de départ anticipé. La suite logique serait d'étendre au public un dispositif semblable à la retraite progressive, pour le service actif.

Départ anticipé pour les fonctionnaires handicapés :

L'article 22 substitue dans le code des pensions (comme dans celui de la sécurité sociale) à la condition « alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80 % ou qu'ils avaient la qualité de travailleur handicapé au sens de l'article L. 5213-1 du code du travail » la condition « alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50% ».

De même la condition de suppression de la décote sera fixée par décret à 50% d'incapacité, selon l'exposé des motifs de la loi (article L. 14 du code des pensions) et ne sera plus liée au taux de 80%. Cependant on ne peut en avoir la certitude avant la publication du décret, puisque cela ne relève pas de la loi.

Les autres articles renvoyant soit aux dispositifs du privé soit à des mesures générales, nous vous renvoyons à la note de la confédération sur le projet de loi (financement, durée d'assurance...).