



## Conseil Commun de la Fonction Publique – 3 octobre 2019

### Déclaration FSU

Alors que les dernières réformes des retraites ont entraîné beaucoup d'injustices et d'inégalités, notamment entre les femmes et les hommes, que nombre de questions n'ont jamais été réglées comme dans la Fonction publique (perte des avantages familiaux, situation des polypensionné-es non réglée, non prise en compte de la pénibilité au travail...), une nouvelle réforme sur la base du rapport remis cet été par Jean-Paul Delevoye au gouvernement.

Celle-ci suscite d'ores et déjà beaucoup d'inquiétudes car ce système individuel à points rend aléatoire le montant des pensions. D'autre part, la remise en cause de l'âge de départ à la retraite inquiète fortement la FSU car c'est bien de cela dont il s'agit que ce soit avec la création d'un âge « d'équilibre » à 64 ans ou d'un allongement de la durée de cotisation. Toute solution qui maintiendrait bien virtuellement un âge de départ à 62 ans.

Alors que le nombre de retraité-es augmente ainsi que leurs besoins, cette réforme est prévue à enveloppe constante. Pas question pour le gouvernement de chercher à élargir l'assiette des cotisations par une meilleure répartition des richesses ce qui est pour la FSU une erreur. En effet cela ne permettra pas d'envisager une réelle amélioration du niveau des pensions ni de garantir un haut niveau de pension pour toutes et tous, d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes et l'ouverture de droits nouveaux en raison des évolutions de la société (droits des aidants, prise en compte des années d'études et d'apprentissages...). La FSU considère que le taux prévu dans le rapport à 28,12 % devrait être revu régulièrement pour permettre une évolution progressive au fil des années et ainsi de s'ajuster aux besoins de financement. L'instauration d'une cotisation au taux de 28,12% portant sur l'intégralité de la rémunération brute, va se traduire par une hausse des cotisations acquittées par les agent-es public-que-s sur leurs primes. Chez les non-titulaires, passer de 24,75% (addition des cotisations Cnav et Ircantec actuelles) à 28,12% pourrait ne s'appliquer que progressivement, sur 15 ans, au maximum.

Vous écrivez dans le rapport « *Vers un système plus simple, plus juste pour tous* », un système universel « *fondé sur des règles communes* ». Mais le monde du travail n'a pas les mêmes règles, il n'est pas uniforme. Les situations de travail, de déroulement de carrière, les aspirations professionnelles... sont très différentes non seulement entre le public et le privé mais aussi à l'intérieur de chacun de ces secteurs. Aucun système de retraite ne corrige ces inégalités pendant la durée du travail. D'où la nécessité de régimes de retraites qui prennent en compte les réalités du monde du travail pour assurer une réelle égalité au moment de la retraite.

La FSU a fait part de toutes ces interrogations et porté ses propositions lors des concertations avec le Haut-Commissariat à la Réforme des Retraites.

La FSU a également alerté sur la baisse du niveau des pensions que produirait la mise en œuvre d'une telle réforme pour les agent-es de la Fonction publique en renonçant au calcul des pensions sur les 6 derniers mois et en intégrant les primes. Ce dernier paramètre est très variable dans la Fonction publique. Vous avez d'ailleurs, comme le gouvernement, identifié cet impact, et le Président de la République a même annoncé la nécessité d'ouvrir des discussions pour revaloriser les enseignant-es, qui sont de celles et ceux dont la part des primes est très faible. Mais c'est le cas pour d'autres agent-es comme par exemple pour les chercheurs ou encore pour de trop nombreux agent-es de dans la Fonction publique territoriale.

La question de la revalorisation des salaires, de l'amélioration des déroulements de carrière dans la Fonction publique apparaît une nouvelle fois au grand jour.

Pour la FSU, il est maintenant urgent d'ouvrir des discussions sur ce sujet.

La FSU est particulièrement attentive aux conséquences qu'une telle réforme aurait sur la situation des femmes. Alors que nous mettons en œuvre le protocole *pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, il serait inconcevable que cette réforme ait des effets inverses.

Beaucoup d'autres sujets présentés dans le rapport doivent selon nous être rediscutés.

- Fins de carrière : la mise en place de dispositifs pour une retraite progressive de départ à la retraite pourrait constituer une possibilité de rétablir des éventualités de cessation progressive d'activité pour les fonctionnaires supprimées par les précédentes réformes. Mais tout l'enjeu est de savoir dans quelles conditions cette possibilité de retraite progressive serait mise en place, avec quelle valeur de point notamment.

- Pénibilité : il est question de préserver quelques catégories actives mais quid de la prise en compte de la pénibilité pour les autres agent-es ?
- Une prise en compte des années d'études, d'apprentissages est à peine évoquée sans que soient données des pistes concrètes dans votre rapport. Or, pour la FSU il est indispensable d'aller jusqu'à la prise en compte des années d'études et de toutes ces périodes avant l'entrée en emploi.
- Droits familiaux : nous redisons que nous ne sommes pas convaincus par vos calculs et que nous pensons que nombre de femmes seront perdantes. Est-il possible de rediscuter là aussi des majorations ?
- Il sera nécessaire de revaloriser les basses pensions. Évidemment la question de la réversion ou encore de la retraite pour invalidité est loin d'être réglée.
- Prise en compte et amélioration de la situation de différent-es agent-es : polypensionné-es ; enseignant-e-s-chercheur-e-s des universités, et certains ingénieur-e-s de recherche des organismes et universités (qui ont travaillé plusieurs années à l'étranger conduisant à autant d'années non cotisées en France, donc en impossibilité d'annuités ou de trimestres).
- Prise en compte des bonifications : dans le code des pensions, les bonifications ne sont pas seulement données pour enfants, elles peuvent l'être aussi pour services outre-mer ou hors d'Europe et contribuent ainsi à réduire voire à supprimer la décote en apportant de la durée d'assurance supplémentaire. Ces bonifications sont une juste compensation des conditions spécifiques d'exercice or le rapport n'évoque ni leur prise en compte, ni le devenir de ces bonifications dans la bascule des droits, ce qui nous inquiète fortement.

La question de la transition et de l'application du principe de la conservation des droits acquis nous inquiète particulièrement dans la Fonction publique, d'autant que dans votre rapport, la seule simulation réalisée concerne une salariée du secteur privé : les modalités de calcul des droits dits acquis posent une série de questions que nous demandons à étudier précisément et sur la base de simulations sincères.

Enfin, un dernier sujet nous interpelle particulièrement, il s'agit de celui de la nouvelle gouvernance. Quid de la place de la Fonction publique et de ses plus de cinq millions d'agent-es ? Des organisations qui y sont représentatives ?

Quid aussi des situations particulières. Par exemple, nous souhaiterions avoir des précisions sur la spécificité du régime de retraite des agent-es public-que-s Mahorais.

Évidemment que pour mener toutes ces discussions dans la Fonction publique, le contexte joue. Or, face à une politique salariale inexistante dans la Fonction publique, à la mise en œuvre de la loi de *transformation de la fonction publique* qui remet en cause les instances de dialogue social, les conditions ne sont pas vraiment réunies pour débattre sereinement d'un sujet aussi conséquent que celui des retraites.

Pour la FSU, la retraite est une nouvelle étape de la vie qui nécessite que chacun et chacune ait les moyens de la vivre dignement. Organiser un système solidaire, pérenne et en garantir le financement est un enjeu de société majeur. Toute nouvelles dispositions n'auront de sens que si elles visent à une amélioration pour toutes et tous.

La FSU attend maintenant les réponses à toutes ces questions et inquiétudes.

Le CCFP est le bon cadre pour discuter de ce sujet afin de garantir des discussions spécifiques à la Fonction publique dans les discussions qui s'ouvrent aujourd'hui à tous les niveaux.

Le CCFP est le lieu où siègent toutes les organisations syndicales représentatives des plus de 5 millions d'agent-es. C'est donc effectivement dans cette instance que doivent se discuter les principes communs et les questions transversales à tous les agent-es, et c'est là également que devront se faire les synthèses des différentes discussions qui auront lieu, notamment les réunions qui se dérouleront dans les différents ministères.