



Compte rendu de la CGT Fonction publique de la bilatérale CGT Haut-Commissariat aux retraites sur le service actif et les régimes spéciaux du 7 mars 2019 et des réunions préparatoires des fédérations de la Fonction publique

Ce compte-rendu se limite aux questions propres à la Fonction publique, relevant des fédérations des trois versants (Etat, territoriale et hospitalière). Le service actif des régimes spéciaux (SNCF, RATP et industries électriques et gazières, ...) relève de leurs fédérations respectives et la coordination relève de la confédération.

Les fédérations des trois versants de la Fonction publique ont préparé de façon commune cette échéance et désigné un représentant pour la Fonction publique au sein de la délégation confédérale pour la bilatérale avec le Haut-commissariat.

Le contenu de la concertation

Le Haut-commissariat a comme d'habitude présenté un document présentant un état des lieux qui porte peu à discussion, se terminant par une fiche de questionnaire plus que de proposition.

LES ÉVOLUTIONS DANS LE CADRE DU SYSTÈME UNIVERSEL

- **La mise en place d'un système universel de retraite permet de maintenir des dispositifs particuliers dès lors que ces dérogations reposent sur des spécificités objectives qui justifient un droit au départ anticipé.**
- **Peut-on maintenir des spécificités liées aux statuts professionnels pour des métiers équivalents entre le secteur public et le secteur privé ?**
 - Si le traitement doit être le même, quelles transitions mettre en place en cas d'harmonisation des droits au départ entre secteurs public et privé ?
- **Quels critères spécifiques à la fonction publique ou aux régimes spéciaux seraient de nature à justifier dans le système universel des départs anticipés ?**
 - Quelles seraient alors les conditions d'ouverture des droits pour ces départs : conditions d'exposition à des risques ou des situations, âge d'ouverture des droits, coefficient applicable à la liquidation ?
 - Quel en serait le mode de financement : employeurs publics, solidarité nationale ?
- **Comment articuler le compte professionnel de prévention et la retraite pour incapacité permanente (cf. séance précédente) avec des départs anticipés spécifiques ?**

Elle expose la logique gouvernementale qui admet le maintien de régimes de retraite spécifiques pour gérer des particularités professionnelles. Les régimes publics, et en particulier de fonctionnaires, pourraient donc continuer à exister en gérant à la fois le régime universel et les particularités des régimes de la Fonction publique.

Cependant les paramètres de calcul de la pension seraient exactement les mêmes que ceux du secteur privé, intégrant l'ensemble des primes mais ne tenant plus aucun compte de la grille indiciaire. Ce mode de calcul participe de la remise en cause du statut des fonctionnaires en pleine cohérence avec le projet de loi de réforme de la Fonction publique.

Ce serait donc pour l'essentiel le maintien éventuel du « service actif », permettant un départ anticipé de cinq ans, qui fonderait la possibilité de maintenir un ou des régimes de fonctionnaires ou d'agents publics. C'est vrai pour tous les régimes spéciaux, qui deviendraient donc des opérateurs particuliers du régime universel.

La question se pose soit du maintien du service actif, soit de son remplacement par le C2P, soit de l'extension du C2P à tous les agents publics ne relevant pas du « service actif ».

La CGT a refusé de se situer dans ce cadre puisqu'elle ne considère pas que le C2P traite véritablement la compensation de la pénibilité du travail, et qu'elle demande qu'on rouvre globalement le dossier de la pénibilité, ce que le gouvernement refuse (voir l'écho des retraites n° 6 et l'annexe sur le C2P du présent document).

Pour la pénibilité cette réunion était un deuxième acte, puisque la question de l'intégration du C2P (compte personnel de prévention) des salariés du privé dans le régime universel a été abordée le 8 février.

La CGT considère que malgré ses défauts et sa gestion arbitraire par la Fonction publique le « service actif » prend mieux en compte la pénibilité que le C2P, par un départ anticipé jusqu'à 5 ans (voire 10 ans dans certains corps et cadres d'emplois), et par une approche plus collective de l'exposition à la pénibilité.

C'est plutôt d'une extension aux salariés du privé des 5 ans de départ anticipés et d'une approche « métiers » plus collective qu'on devrait parler.

Il n'est ni souhaitable ni possible d'étendre le C2P à la Fonction publique

Il n'est pas souhaitable d'étendre le C2P à la Fonction publique car il ne répond pas à la question de la pénibilité. Il ne permet un départ anticipé au plus de deux ans qu'au bout de 25 ans d'exposition pour un critère d'exposition (12,5 ans pour deux critères ou plus), mais avec des seuils d'expositions inaccessibles à de nombreux salariés réellement exposés, et pour 6 critères de pénibilité survivants sur les 12 critères de la négociation de 2008.

On obtient un point par trimestre d'exposition, 2 points pour plusieurs expositions, un trimestre de départ anticipé « s'achète » 10 points, le compte a 100 points au maximum mais les 20 premiers points ne peuvent être utilisés que pour la formation.

En particulier tous les salariés qui subissent fortement la pénibilité car exposés à plusieurs critères mais en-dessous des seuils du C2P ne sont pas du tout pris en compte. Or c'est une situation fréquente dans la Fonction publique, et souvent prise en compte par le « service actif ».

Le C2P est un dispositif totalement individualisé, qui prend en uniquement compte l'exposition du poste de travail.

Le statut des fonctionnaires a de nombreuses vertus, mais il ne peut pas s'adapter à tous les modes de gestion car il interdit tout lien contractuel entre employeur et agent public. Par nature le fonctionnaire n'a pas de contrat, et n'est jamais en situation d'égalité juridique avec son employeur. L'existence d'un contrat de travail est aussi une forme de protection des salariés du privé, car il établit un lien d'égalité juridique, qui ouvre à un recours devant les tribunaux prud'homaux ou de droit commun.

Seul face à la puissance publique, devant laquelle il n'est jamais en situation d'égalité, le fonctionnaire est avant tout protégé par le fait que ce sont des lois, des décrets et des arrêtés qui définissent sa situation de travail (la situation statutaire et réglementaire). Son recours est le tribunal administratif, qui peut imposer à la puissance publique de respecter sa propre réglementation.

Un dispositif de travail très individualisé est une situation où le fonctionnaire n'a pas la possibilité de se défendre à armes égales avec son employeur, ce qui ouvre la porte à l'arbitraire. Le statut des fonctionnaires n'est pas fait pour les situations très individualisées, et protège très peu le fonctionnaire dans ces cas, que ce soit pour les conditions de travail ou la rémunération.

De plus les employeurs du privé paient pour le C2P une part de cotisation AT-MP (accident du travail et maladies professionnelles) qui tient compte du nombre de leurs salariés exposés. Ils sont financièrement incités à réduire l'exposition de leurs salariés.

En comparaison les employeurs publics seront doublement irresponsables d'exposer leurs agents à la pénibilité, puisqu'ils ne subiront aucune conséquences financières, ni aucune conséquences juridiques, de leurs décisions vis à vis de leurs agents. Pire encore, ils seront en situation de considérer que le C2P et ses points acquis aux agents seront pour solde de tout compte de leurs décisions d'exposer leurs agents à des critères de pénibilité.

Par ailleurs, les seuils du C2P étant très élevés, ces seuils seront aussi un argument pour nier le caractère dangereux de l'exposition à une pénibilité réelle.

Ouvrir le C2P dans la fonction publique sera considéré par les employeurs publics comme une autorisation à exposer leurs agents à la pénibilité quel que soit leur corps ou cadre d'emploi d'appartenance et quelles que soient les missions de ces corps ou cadres d'emplois, missions qui sont définies dans leurs décrets particuliers.

Enfin d'innombrables rapports décrivent une situation alarmante dans la Fonction publique quant à la simple mise en œuvre de la législation existante sur la santé au travail. Dans ces conditions, il n'est pas imaginable d'envisager qu'un suivi homogène et efficace des conditions individuelles de travail permette de contrôler réellement une éventuelle mise en œuvre du C2P. C'est hors de portée dans la situation actuelle de la santé au travail dans la Fonction publique.

Pour la CGT introduire le C2P dans la Fonction publique, même uniquement pour les fonctionnaires et contractuels qui n'ont pas le « service actif », c'est prendre le risque d'une forte dégradation des conditions de travail. Et cela alors que la Fonction publique est déjà plus exposée à la pénibilité que le privé, et alors que le projet de loi de réforme de la Fonction publique veut démanteler les CHSCT.

Faire évoluer le service actif pour une vraie compensation de la pénibilité

En comparaison, le service actif définit beaucoup plus clairement les missions soumises à la pénibilité exercées au sein des corps ou cadres d'emploi (des policiers aux pompiers ou aux contrôleurs aériens, aux aides-soignantes, personnels d'exploitation des travaux publics de l'État, etc.). Le service actif a des conséquences financières évidentes pour la puissance publique et permet une véritable gestion de la pénibilité et de ses conséquences, pour autant que les gestionnaires acceptent d'en faire l'effort.

Pour étendre le « service actif » dans un corps ou cadre d'emploi pour quelques fonctions seulement (les adjointes administratives qui font l'accueil de nuit dans les hôpitaux, ...) on peut parfaitement créer une branche ou une spécialité placée seule en service actif.

Le ministère de la Fonction publique et la CNRACL (caisse de retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers) sont fautifs, car ils gèrent le service actif comme un dispositif statutaire, et pas comme un dispositif de compensation d'une pénibilité impossible à éliminer, car relevant des obligations de service public.

La Fonction publique cherche systématiquement à supprimer le service actif aux corps qui ont une réforme statutaire (passage de B en A des filières socio-éducatives), et aux agents qui ne finissent pas leur carrière exposés à la pénibilité alors qu'ils l'ont été toute leur vie de travail (puéricultrices dans les hôpitaux, ...), ou en fonction d'un pourcentage d'exposition arbitraire et impossible à vérifier (50% du temps de travail en sous-sol pour les égoutiers, ...).

Les infirmiers de catégorie A ont perdu le service actif par une loi de juillet 2010 à l'occasion de leur passage en catégorie A (cadre). Pour les autres corps un décret suffit.

Toutes ces décisions sont prises sans aucunement tenir compte de l'exposition à la pénibilité des agents, sans aucune étude sur les conditions de travail, sans aucune étude sur l'espérance de vie tout court et sur l'espérance de vie en bonne santé, sans aucune réflexion sur comment faire alterner postes exposés et postes non exposés, en cours ou en fin de carrière, en clair sans aucune réflexion sur la pénibilité subie dans le cadre de conditions de travail réelles.

Pour le ministère de la Fonction publique, le service actif n'est pas un dispositif de reconnaissance de la pénibilité mais un dispositif statutaire, qui peut être changé à l'occasion d'une réforme statutaire. Dans ce cadre, aucun recours juridique contre une suppression du service actif pour non prise en compte de la pénibilité de peut être gagné.

La CGT demande une évolution du service actif pour le définir juridiquement comme le mode de compensation de la pénibilité dans la Fonction publique. Cela permettrait de contester la suppression du service actif aux infirmières par exemple et de l'imposer pour les fonctions pénibles non reconnues aujourd'hui.

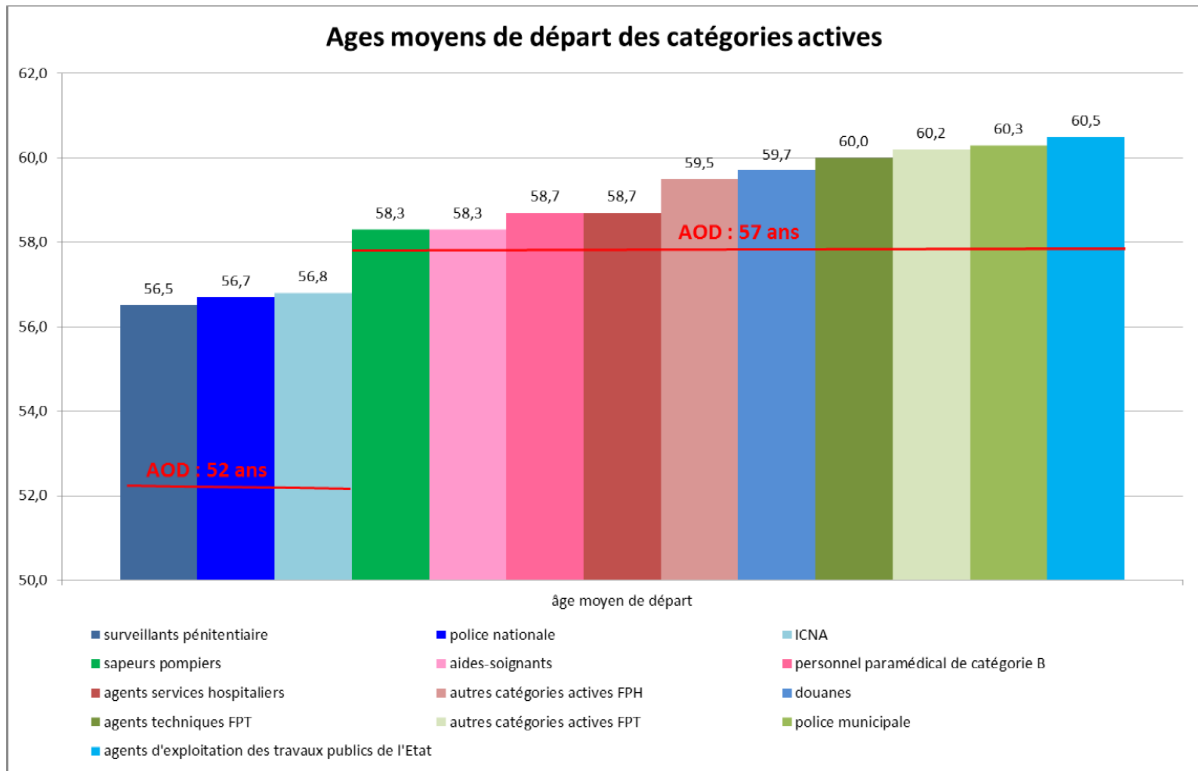
Refuser la disparition de la compensation de la pénibilité

La CGT demande une homogénéisation des conditions du service actif avec en particulier une extension de la bonification à l'ensemble des corps et cadres d'emploi en catégorie active.

Avec l'allongement de la durée d'assurance requise, les agents qui n'ont pas la bonification dite du cinquième (une année travaillée supplémentaire pour 5 ans en service actif, et 5 années maximum pour 25 ans de service actif) ne peuvent plus partir à l'âge d'ouverture du droit (57 ans en général).

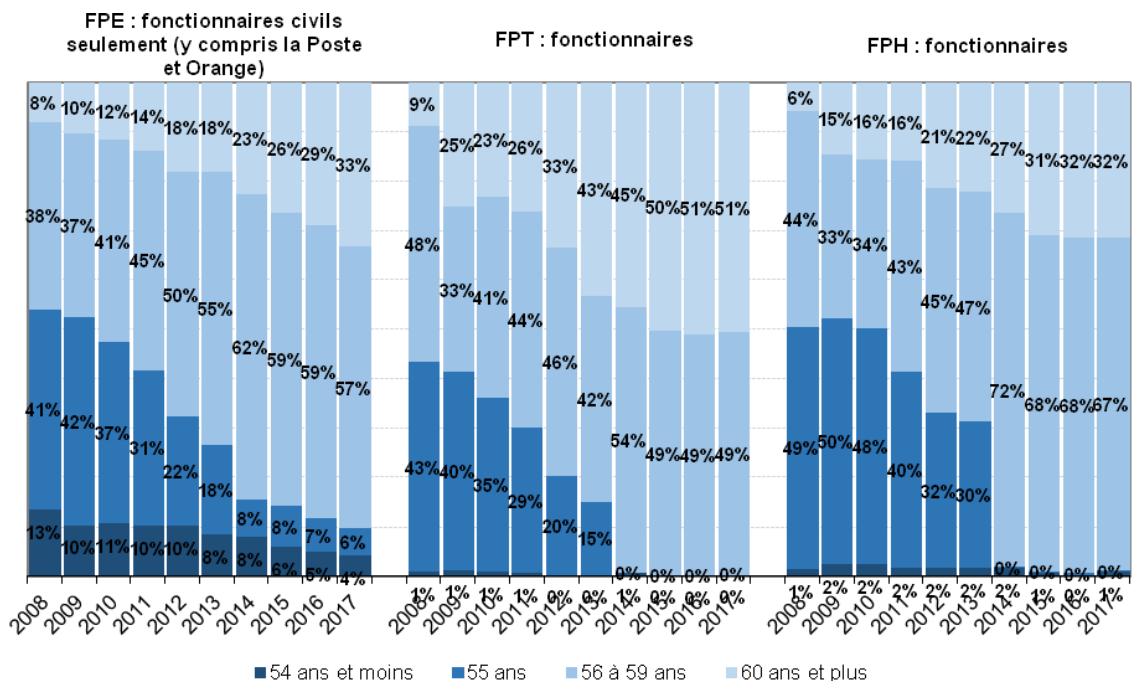
Le Haut-commissariat a transmis des données sur les âges moyens de départ par corps ou cadres d'emplois, qui montrent très clairement que de nombreux agents partent à 60 ans et au-delà.

Le rapport sur la Fonction publique de 2018 (page 140) montre qu'un tiers des agents en service actif partent à la retraite à 60 ans et au-delà dans l'Etat et dans l'hospitalière, et la moitié dans la territoriale. Cet âge augmente chaque année.



Rapport sur la fonction publique pour 2018 :

Figures V 2.2-6 page 140 : Évolution des âges de départ pour les agents en service actif



La stratégie de l'Etat apparaît clairement : attendre que le service actif ait cessé de produire de réels effets sur l'âge de départ et le supprimer ou le remplacer par le C2P. C'est pourquoi il est nécessaire d'agir maintenant pour faire évoluer le service actif et lui rendre son efficacité. Aujourd'hui les carrières longues représentent une forte proportion des départs en retraite, en particulier pour les catégories C (ouvriers et employés) : 14% dans l'Etat, 18% dans l'hospitalière, et 40% dans la territoriale. D'ici 10 ans l'effet massif des départs à 60 ans en carrière longue aura disparu, et d'ici 15 ans très peu de personnes seront encore éligibles. Or ce dispositif répond partiellement à la pénibilité du travail.

A horizon de 10 à 15 ans les départs en carrière longue seront « en voie d'extinction » comme on dit dans le langage administratif, et le dispositif du service actif le sera certainement, au moins pour certains corps ou cadres d'emplois.

Si la seule réponse existante à la compensation de la pénibilité restait le C2P, c'est d'une véritable disparition de la compensation de la pénibilité dans quelques années qu'on devrait parler.

Une transcription impossible dans le système de retraite universel par points

La logique du système universel par points présenté par le gouvernement ne permet pas de transcrire complètement les départs anticipés en service actif.

Le système par points « Macron » a pour logique de donner une pension de retraite équivalente à la moitié du salaire d'activité précédant le départ en retraite à l'âge d'ouverture du droit de 62 ans. Pour avoir une pension améliorée du tiers, il serait nécessaire de travailler jusqu'à 67 ans (environ +7% par année supplémentaire travaillée).

Même si on décalait l'âge de la surcote de 62 à 57 ans et si on donnait une bonification de 5 années à tous les agents en service actif, ils devraient attendre 62 ans pour avoir une retraite décente, ce qui est la négation même de toute idée de départ anticipé.

Le fait d'abandonner toute référence à un salaire (75% du dernier échelon de la grille indiciaire pour les fonctionnaires) ne permet plus de garantir un départ anticipé permettant de maintenir le pouvoir d'achat.

L'ensemble de ceux qui peuvent partir de manière anticipée (service actif, handicap, carrières longues, ...) seront victimes du nouveau système, qui a pour premier objectif de faire encore reculer l'âge de départ en retraite en réduisant le niveau de la pension.

La CGT refuse évidemment d'entrer dans une discussion technique pour mieux transcrire dans un système en points ce qui ne peut pas être.

Pour toutes ces raisons la CGT demande l'ouverture du dossier transversal de la pénibilité aussi bien dans le public que le privé, et pour la Fonction publique, l'ouverture du dossier du service actif pour mieux le fonder sur la reconnaissance de la pénibilité et pour homogénéiser par le haut ses conditions, en particulier par l'attribution d'un trimestre de bonification par année d'exposition.

Pour la Fonction publique cette réunion était le premier acte, puisqu'elle doit être suivie dans les prochaines semaines de bilatérales spécifiques aux régimes des fonctionnaires, comme pour les autres régimes spéciaux. Aucune précision n'a été donnée sur le degré d'association avec le Haut-commissariat du ministère de la Fonction publique

Annexes :

- **A) Les âges de départ en service actif**
- **B) Les carrières longues**
- **C) Les revendications CGT sur le service actif**
- **D) Le C2P et les revendications CGT sur la pénibilité**
- **E) Le taux de remplacement dans un système en points**

A) Ages de départ anticipé en retraite en « service actif »

Quand on regarde de façon précise les âges de départ des fonctionnaires partant en départ anticipé au titre du service actif, on voit très clairement une dégradation rapide de l'âge de départ en retraite.

En 10 ans les départs à 55 ans et moins ont quasiment disparu, alors que les départs à 60 ans et plus, auparavant marginaux, représentent aujourd'hui un tiers des départs dans l'Etat et l'hospitalière, et la moitié dans la territoriale !

Si la tendance se confirme les prochaines années, les effets du service actif seront fortement réduits, et l'attachement des agents à ce dispositif s'en ressentira d'autant.

Si on regarde l'âge moyen de départ par corps des agents en service actif en 2017, transmis par le Haut-commissariat aux retraites, on voit qu'on est très loin des 5 ans de départs anticipés :

- les agents d'exploitation du ministère de l'Équipement (routes) partent à l'âge moyen de 60 ans et demi, donc beaucoup partent après cet âge ;
- les agents en service actif de la territoriale, dont les policiers municipaux, partent en moyenne entre 60 ans et 60,3 ans ;
- les douaniers, malgré la bonification d'un an tous les 5 ans, partent à 59,7 ans ;
- les agents hospitaliers partent autour de 59 ans.

On voit clairement qu'avec l'allongement de la durée d'assurance en même temps que l'entrée dans la vie active se fait plus tard (23 ans aujourd'hui), ce qui génèrent une pension plus faible (calcul sur moins d'années plus décote), il est de plus en plus difficile de partir en départ anticipé sans bonification de la durée travaillée : la CGT demande une bonification d'un trimestre par année d'exposition (5 trimestres de droits à retraite pour une année d'exposition à la pénibilité).

Ne pas homogénéiser les conditions du service actif, en donnant une bonification à l'ensemble des agents en relevant, revient à accepter la mise en extinction du départ anticipé pour pénibilité pour les fonctionnaires aujourd'hui sans bonification.

Rapport sur la fonction publique pour 2018 :

Figures V 2.2-6 page 140 : Évolution des âges de départ pour les agents en service actif

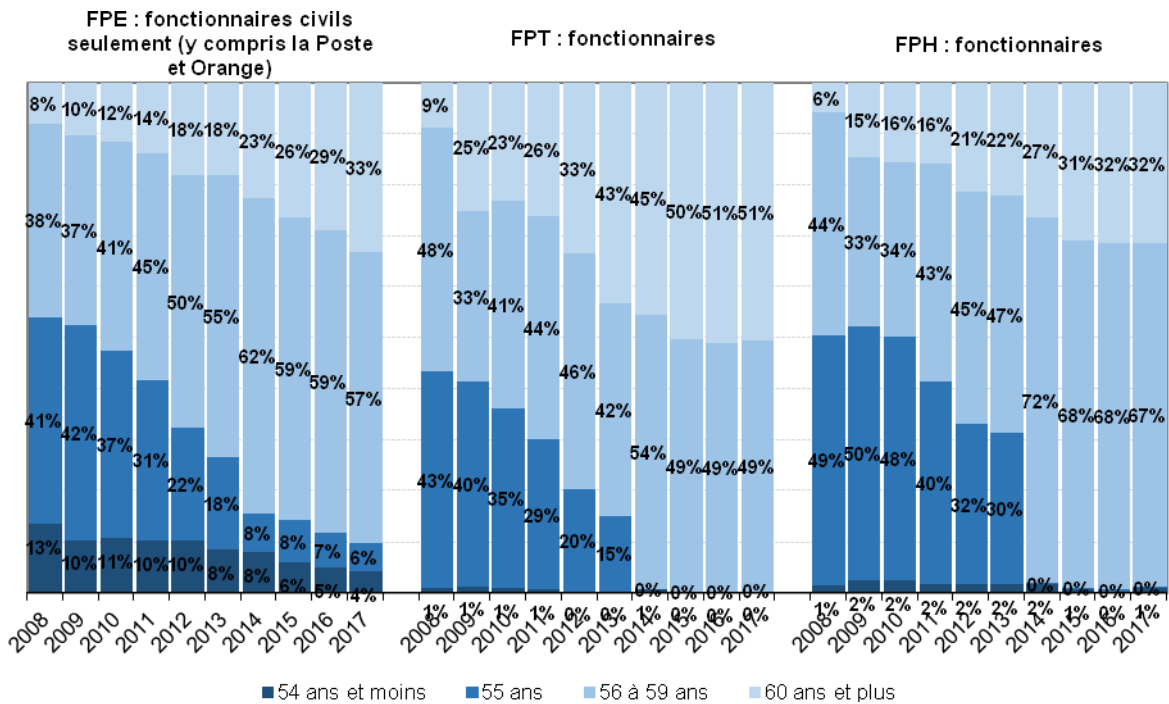
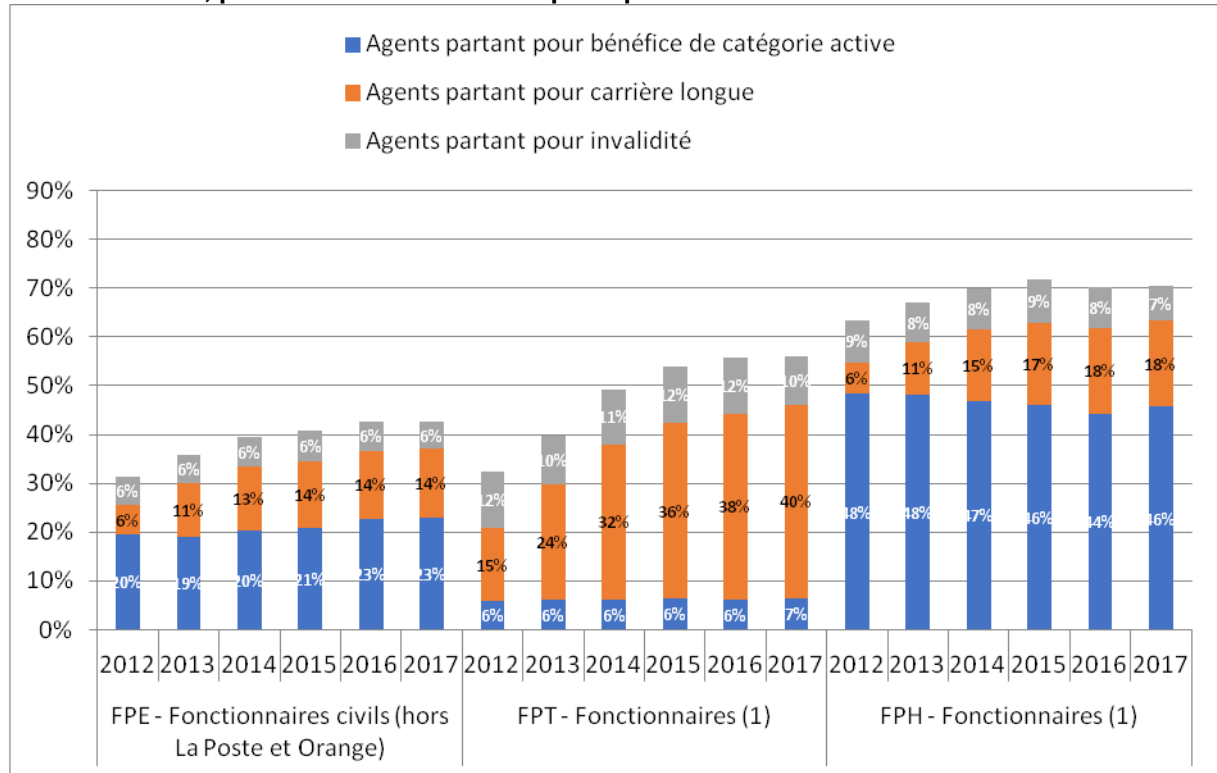
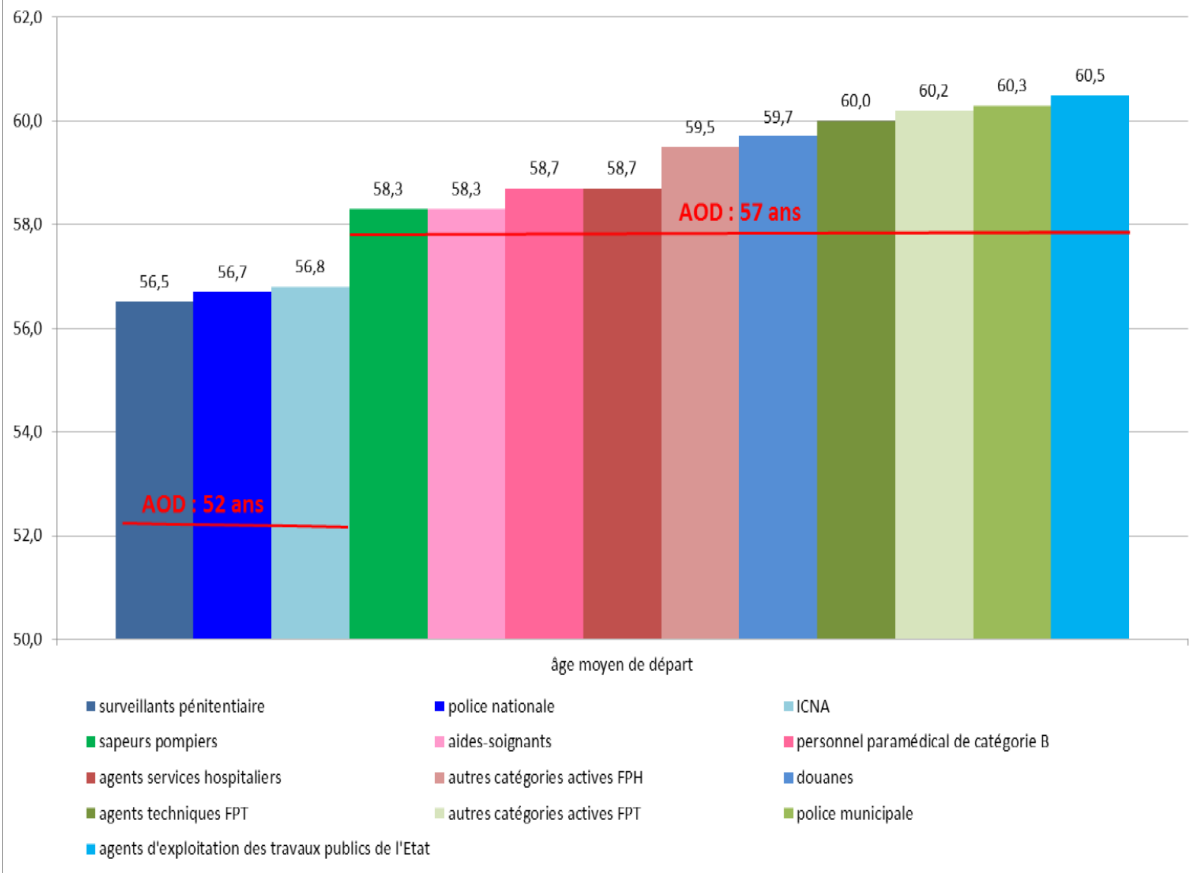


Figure V 2.2-9 : Part des différents types de départ anticipé des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL, par versant de la fonction publique



Âges moyens de départ des catégories actives



B) Les carrières longues dans les départs anticipés

Les départs anticipés pour carrières longues représentent aujourd'hui un quart des départs en retraite, avec près de 150.000 départs. Ils relèvent des dispositions de 2012 : départ à 60 ans pour 5 trimestres avant l'année des 21 ans. Les dispositifs antérieurs de cessation d'activité, pré-retraites et dispenses de recherche d'emploi, départs anticipés à partir de 56 ans pour carrières longues, n'existent plus.

Ces départs en carrière longue répondent partiellement à la pénibilité du travail puisqu'ils concernent essentiellement les salariés ouvriers et employés ayant commencé à travailler avant 20 ans.

Le C2P (compte personnel de prévention) entrainera des départs anticipés futurs assez proches des départs pour carrières longues (deux ans d'anticipation au maximum donc à partir de 60 ans), mais pour des effectifs aujourd'hui très faibles, avec des seuils d'exposition hors d'atteintes de nombreux salariés exposés à la pénibilité, et dans des conditions qui mettront plusieurs dizaines d'années à produire leur plein effet. Le C2P ne répond pas et ne répondra pas aux effets de la pénibilité sur les salariés.

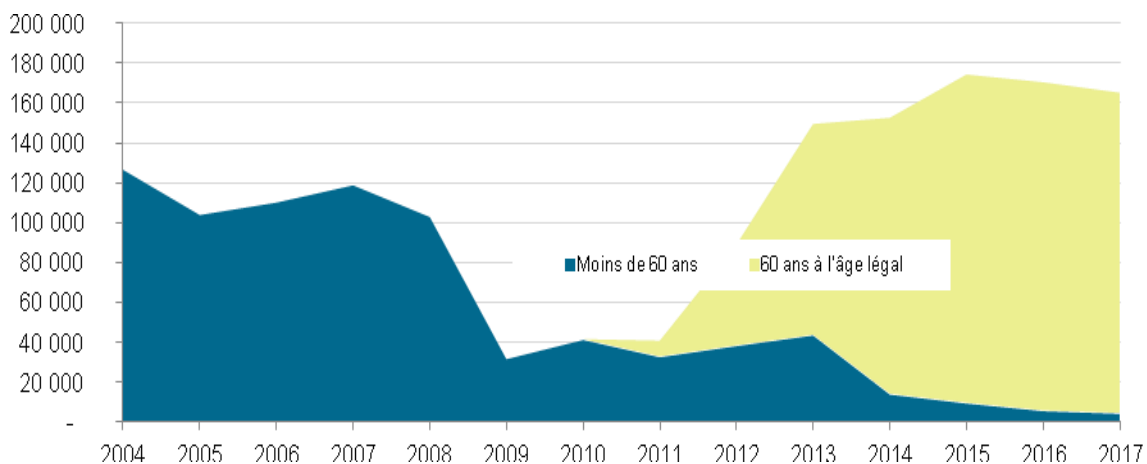
Imaginer que le C2P pourrait se substituer au service actif relèverait d'une volonté de très forte régression des droits.

La Sécurité sociale prévoit une division par 5 des dépenses dues aux carrières longues dans 10 ans et leur quasi disparition dans 20 ans. Les effectifs relevant des carrières longues vont s'effondrer rapidement, alors que ce dispositif répond partiellement à la question de la pénibilité du travail, même s'il n'est pas fait pour cela.

Dans la Fonction publique, en 2017 un départ sur 7 se fait dans l'état au titre des carrières longues, un sur 6 dans l'hospitalière, mais deux sur 5 dans la territoriale !

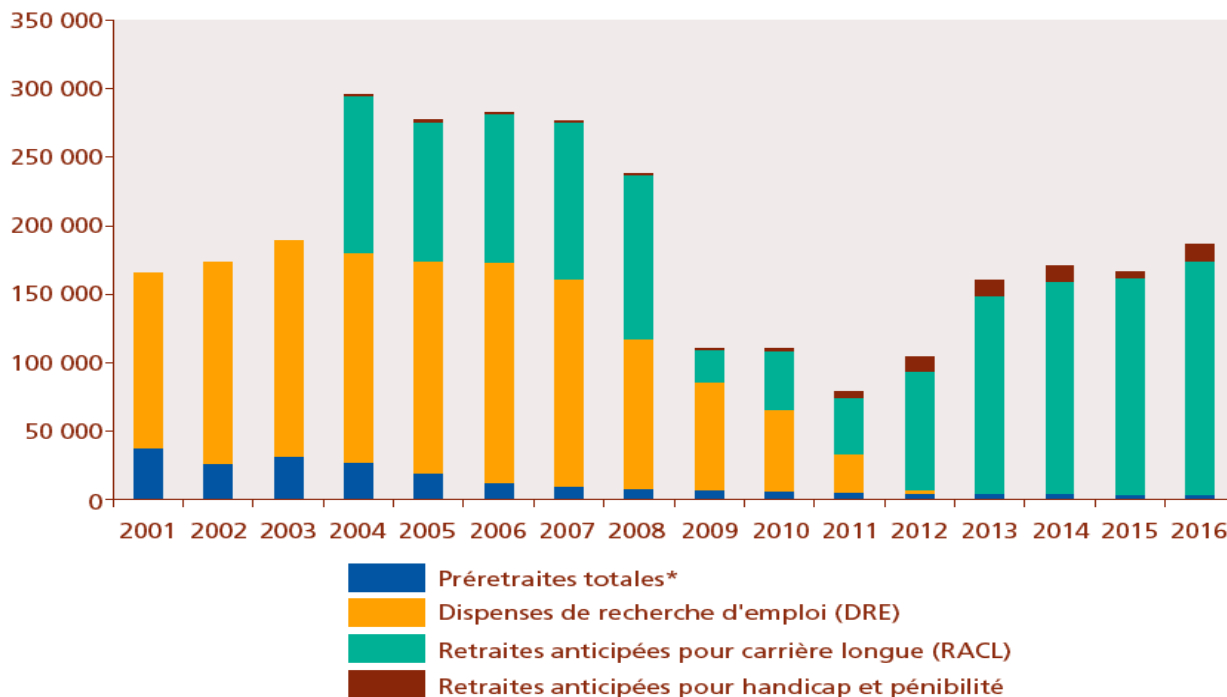
La disparition prévisible des carrières longues rend absolument nécessaire d'ouvrir dès maintenant le dossier de la pénibilité de manière transversale, dans le privé comme dans le public.

Évolution du nombre des attributions de retraites anticipées



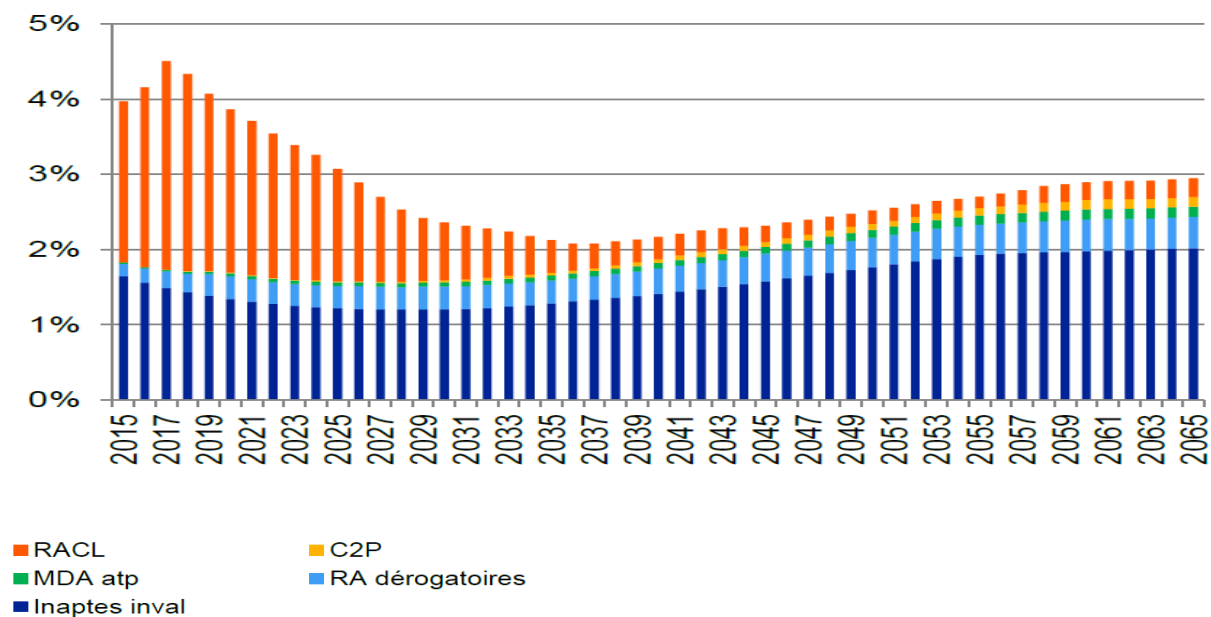
Graphique 1 Nouveaux bénéficiaires des cessations anticipées d'activité

Données brutes, flux annuels



Poids des dépenses de la Sécurité sociale (CNAV) pour les carrières longues

en % des masses totales de prestations



C) Revendications CGT Fonction publique des 3 versants transmises au gouvernement en janvier 2018 : Fonction Publique n°261-262 de décembre 2017, Fiche 10

La reconnaissance de la pénibilité

Le mode de reconnaissance collective de la pénibilité dans la Fonction publique est le service dit

« actif » : départ anticipé avant l'âge d'ouverture du droit (en général 5 ans).

Le support légal (I-1° de l'article 1 du L24 du CPCM) est insuffisamment précisé (Sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles.) et génère une gestion arbitraire et incohérente du service actif. Le décret prévu par l'article L24-1-1° doit faire l'objet d'une publication.

La CGT revendique :

- De faire évoluer le service actif vers une réparation explicite de l'exposition à la pénibilité dans la fonction publique, en maintenant un cadre collectif et statutaire. La mise en œuvre du C3P dans la fonction publique dissoudrait le cadre statutaire et enverrait le pire des messages aux employeurs publics sur leur obligation de lutter contre les expositions;

- De fonder la reconnaissance de la pénibilité dans la Fonction publique sur un décret listant les conditions de travail et de dangerosité ouvrant droit, en prenant appui et en complétant le décret 2011-354 du 30 mars 2011, relatif à la définition des facteurs de risques professionnels dans le code du travail, en particulier sur les seuils et les pluri-expositions;

- Que chaque année de service actif donne droit à un trimestre de bonification, pour rendre possible les départs anticipés, quelle que soit l'évolution de la carrière, en établissant la transférabilité des droits acquis dans ce cadre.

La CGT demande l'ouverture d'une négociation spécifique sur la pénibilité dans la Fonction publique, avec l'objectif d'une réparation fondée de manière plus transparente, et l'objectif d'une meilleure liaison entre prévention et réparation.

D) Le compte personnel de prévention : le C2P

Pour une prise en compte de la pénibilité qui parte de la réalité du monde du travail (extraits de la fiche confédérale du 18 juillet 2017)

En 2008, après 3 ans de négociation, 12 critères d'exposition à la pénibilité du travail sont établis par les syndicats de salariés et d'employeurs. La pénibilité qui affecte de façon irréversible la santé et l'espérance de vie des salariés est distinguée des risques organisationnels ou « psycho-sociaux ».

Contraintes physiques : 1/ Manutention et port de charges lourdes ; 2/ Contraintes posturales et articulaires 3/ Vibrations mécaniques.

Environnement agressif : 4/ Exposition à des agents chimiques dangereux ; 5/ Activités exercées en milieu hyperbare ; 6/ Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries ; 7/ Exposition aux bruits intenses ; 8/ Exposition aux rayonnements ionisants.

Contraintes liées aux rythmes de travail : 9/ Travail de nuit ; 10/ Travail alterné, décalé ; 11/ Longs déplacements fréquents ; 12/ Gestes répétitifs, travail de chaîne, cadences imposées.

La loi du 9 novembre 2010 établit un dispositif médicalisé pour la pénibilité. Le dispositif de prévention diminue les critères d'exposition de 12 à 10 facteurs. Les expositions aux rayonnements ionisants et les longs déplacements fréquents sont éliminés. Le dispositif de compensation est individuel, médicalisé et très restrictif, quelques milliers de départs seulement ayant eu lieu à ce titre depuis 2011.

La réforme des retraites de 2014 introduit le principe d'un départ anticipé en compensation de l'exposition à des facteurs de pénibilité. Mais elle conserve l'essentiel des dispositions antérieures, ce qui fragilise dès l'origine le dispositif, et prépare les reculs actuels.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) articule prévention, formation et reconversion de carrière, départ anticipé ou aménagement des fins de carrière, pour les salariés pour lesquels l'exposition n'a pu être éliminée, ce qui correspond à la logique développée par la CGT. Il rompt avec une approche médicalisée.

Par contre de multiples restrictions vident largement le C3P de son sens.

C'est un système par points, qui rend équivalents les droits acquis à formation et reconversion professionnelle, les droits à aménagements de fin de carrière et les droits à départ anticipé. Il interdit l'utilisation des 20 premiers points pour un départ anticipé ou un aménagement de fin de carrière. Il ouvre la porte à un compte personnel d'activité où tous les droits acquis seraient transformables en un autre droit par le salarié. Ce n'est pas la conception de la CGT avec le nouveau statut du travail salarié, assis sur des garanties collectives renforcées, et de la portabilité individuelle des droits.

Le C3P ne prend pas en compte les pénibilités déjà subies, et aucune mesure de réparation des salariés déjà exposés n'est prévue, en dehors du doublement des points pour les salariés nés avant le 1er juillet 1956. Par exemple les salariés exposés de la construction ou les salariés soignants du secteur privé, majoritairement féminins, ne bénéficient toujours pas d'une mesure générale de départ anticipé.

Les critères d'exposition sont maintenus à 10. Les seuils sont trop élevés, supérieurs à ceux du code du travail, rajoutant de la complexité et excluant de nombreux salariés du C3P. Les multi-expositions, impactant la santé de façon cumulée, ne sont pas prises en compte. Au-dessus des seuils elles ne le sont que pour deux critères au maximum. De plus les salariés précaires ayant un contrat de moins d'un mois sont exclus du dispositif.

La mesure de l'exposition est individuelle, multipliant les difficultés de recensement des expositions et les risques de sous-déclaration. La CGT a toujours jugé plus réaliste une approche par métier et par branche professionnelle, permettant un recensement dans un cadre collectif. Une fiche individuelle de suivi des expositions était prévue et a été supprimée. La CGT est favorable à une fiche individuelle de suivi mais élaborée dans le cadre collectif du métier ou de l'emploi-type exercé. 3

Suite aux critiques du patronat, le gouvernement a ouvert la possibilité de référentiels de branche par métiers et emplois-type, ce qui valide les critiques de la CGT. Le MEDEF et la CPME ont tout fait pour retarder le plus possible ce travail d'élaboration.

2017 : le compte pénibilité est semi-enterré par le C2P.

En juillet 2017 le gouvernement Philippe annonce une réforme du C3P dans le cadre des ordonnances sur le code du travail, au 1er janvier 2018. Il s'appuie sur les fragilités du C3P pour céder au patronat.

Il légitime la conception médicalisée et individualisée du patronat en revenant pour 4 critères sur 10 à la loi de 2010. Sont éliminés les trois critères relatifs aux contraintes physiques (manutention de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques) ainsi que les risques chimiques. Pour eux un départ anticipé ne serait possible qu'en cas de maladie professionnelle avec un taux d'incapacité permanente supérieur à 10%. C'est le remplacement d'un dispositif global de réparation par une nouvelle forme individualisée de départ pour handicap, une fois les dégâts sur les salariés advenus.

Le coût du dispositif est transféré à la branche accidents du travail et maladies professionnelles.

Les 6 critères de pénibilité du C2P permettant un éventuel départ anticipé sont :

- pour l'environnement agressif : les activités exercées en milieu hyperbare, l'exposition à des températures extrêmes et aux intempéries, l'exposition aux bruits intenses ;
- pour les contraintes liées aux rythmes de travail : le travail de nuit, le travail alterné ou décalé, les gestes répétitifs (travail de chaîne, cadences imposées, ...).

On obtient un point par trimestre d'exposition, 2 points pour plusieurs expositions, un trimestre de départ anticipé « s'achète » 10 points, le compte a 100 points au maximum mais les 20 premiers points ne peuvent être utilisés que pour la formation.

Ce que veut la CGT :

Les salariés doivent avoir accès à une retraite en bonne santé. La double peine d'une vie plus courte avec une santé dégradée est inacceptable.

Pour la CGT, l'amélioration de la santé au travail est essentielle et a des effets bénéfiques non seulement pour les salariés mais pour la société dans son ensemble. Le coût du mal-travail est exorbitant.

La CGT revendique une prise en compte de la pénibilité qui parte de la réalité du monde du travail, et qui permette de faire reculer très fortement les expositions à la pénibilité, et les dégâts parfaitement connus et attendus sur la santé qu'elles provoquent.

La CGT revendique une mesure de justice pour les salariés déjà exposés pour l'essentiel de leur carrière professionnelle, avec des mesures de départs anticipés dans des métiers parfaitement connus.

La CGT revendique une prise en compte collective de la pénibilité, en s'appuyant au plus près de la réalité du monde du travail soit sur les référentiels de branche déjà élaborés par métiers et emplois-type, soit sur les nombreux dispositifs spécifiques (dockers, électriciens et gaziers, transports routiers, ...).

Pour la CGT le monde du travail est un, et l'ensemble des dispositifs de reconnaissance de la pénibilité doivent reposer sur des critères comparables, être pris en compte dans un cadre collectif, au plus près des métiers et des fonctions exercées, et privilégier la prévention pour une amélioration réelle des conditions de travail.

Aucune opposition public-privé n'est de mise, seule la dangerosité étant plus spécifique au public (policiers, pompiers, ...), et le public étant en retard par rapport au privé sur la prise en compte globale de la santé au travail.

La question des seuils d'exposition doit être revue, non seulement leur niveau mais aussi par une meilleure prise en compte des effets de la multiplicité d'exposition, même à des niveaux en apparence moins forts.

Pour la CGT la prévention et l'élimination de l'exposition à la pénibilité est première, c'est pour cela qu'elle agit pour transformer le travail, sans exclure les possibilités de reconversion professionnelle.

L'échec ou l'impossibilité d'éliminer l'exposition doit être compensé avec un trimestre par année d'exposition, pour un départ anticipé jusqu'à 5 ans avant l'âge de départ en retraite, ou encore par un aménagement des fins de carrière, comme par exemple un temps partiel payé plein temps.

E) Le taux de remplacement du salaire par la pension dans un régime en points

La logique du système à points Macron est de remplacer seulement la moitié du salaire par la pension à 62 ans, et de permettre de partir avec une retraite plus décente (les deux tiers du salaire) uniquement 67 ans, en instituant un fort gain sur la retraite par année supplémentaire travaillée.

A priori l'objectif de calculer un taux de remplacement du salaire par la pension de retraite est justement ce qui est dynamité par la mise en place d'un régime en points.

Un régime en annuités a pour objectif de garantir un pourcentage d'un salaire de référence à la condition de travailler un certain nombre d'année :

- 50% des 10 meilleures années, puis des 25 meilleures années (1993) dans les régimes de base des salariés du privé ;
- 75% des 6 derniers mois de la grille indiciaire pour les fonctionnaires.

La retraite alors est un contrat social entre actifs et retraités, qui ont la garantie du remplacement d'une part de leur salaire par la pension.

Dans un système à points, on achète des points au lieu d'acquérir des droits sur un salaire explicitement défini. Mais il est toujours possible, bien que ce soit moins évident, de calculer un taux de remplacement du salaire.

Le seul salaire qu'on connaîtra à l'âge de départ en retraite sera le salaire brut moyen de l'ensemble de la carrière. Vu ce que sont les courbes de carrière tant dans le privé que dans la Fonction publique (en général on ne double pas son salaire de début de carrière en fin de carrière), on peut faire l'hypothèse que le salaire brut moyen de toute la carrière est assez proche du salaire net de fin de carrière, en particulier pour un fonctionnaire resté dans la même catégorie (C, B ou A).

100% sera donc à la fois le salaire brut moyen de carrière et à peu près le salaire net de fin de carrière.

Le projet Macron institue une cotisation à hauteur de 28% du salaire (11% salarié et 17% employeur).

On ne sait pas quelle est la valeur de point prévue par le gouvernement, donc pour prendre un exemple existant on peut supposer que le rendement du régime sera proche de celui de l'ARRCO (régime complémentaire du privé). En 2018 pour 100 € de cotisations sous le plafond de la sécurité sociale un salarié avait 4,8 € de retraite par année travaillée (taux de rendement immédiat de 4,8%). Le taux apparent de l'Arrco est supérieur, mais seulement 80% de la cotisation permet d'acheter des points : 4,8% est le taux de rendement réel (valeur d'achat divisé par la valeur de service, qui calcule la retraite).

Si on duplique la même valeur de 4,8% sur les 28% de cotisation, dans le système Macron chaque année de travail permet d'accumuler 1,34% du salaire moyen de carrière en droits à retraite : en clair 27 € de retraite mensuelle par année travaillée pour un salaire moyen de carrière de 2000 € par exemple.

Pour 40 ans de carrière on a donc 1075 € de retraite, ce qui est largement inférieur au SMIC, et ne représente que la moitié du salaire brut moyen de toute la carrière, de même que la moitié du salaire net de fin de carrière (ce avec quoi on vit avant de partir en retraite).

Le projet de réforme prévoit pour améliorer ce montant que chaque année travaillée après 62 ans rapporte environ plus 7% sur cette retraite initiale, 4% pour la surcote, et près de 3% pour

les points supplémentaires achetés par le salaire d'activité. Partir à 67 ans améliorerait la pension de près du tiers, la faisant passer de la moitié aux deux tiers du salaire de fin de carrière.

L'âge de départ serait maintenu à 62 ans mais toutes les conditions seraient réunies pour que plus personne ne parte à 62 ans, sauf s'il n'a pas le choix.

Pour maintenir la continuité de niveau de vie, il faudrait que le système de retraite permette de constituer des droits à retraite d'environ 2% du salaire pour chaque année travaillée : avant 2003 le régime des fonctionnaires assurait 2% du dernier salaire pour chaque année cotisée. Cela rendrait inutile tout système de surcote par l'âge (à partir de 62 ans).

Ce niveau est très éloigné du niveau actuel de l'ARRCO, qui n'assure que 1,34% du salaire par année travaillée, soit une pension de la moitié du salaire pour 28% de cotisations et 40 années de travail, au lieu d'une pension nécessaire qui assure la continuité de niveau de vie avec les trois quarts du salaire.

Pour les négociations actuelles à l'ARRCO, le MEDEF propose de baisser le rendement du régime de retraite jusqu'en 2040, ce qui préfigure ce que serait sa position dans le cadre d'un régime universel.

Plus que les chiffres précis, qu'on ne connaît pas encore si un jour on en dispose, ce qui est clair c'est la reprise de la logique des réformes européennes précédentes ayant établi un système universel par points (Suède, Allemagne, Italie, ...) :

- un taux de remplacement du salaire par la pension de la moitié du salaire ;
- une amélioration du niveau de pension par un choix individuel de réduire sa durée de retraite (la retraite à la carte...) ;
- passer d'une équivalence relative de niveau de vie entre actifs et retraités à seulement 75 à 80% du niveau de vie des actifs,
- bloquer le niveau des dépenses de retraite (pas plus de 14% du PIB en et plutôt 12%), et baisser les retraites d'environ 20% par rapport au salaire des actifs.

Dans un tel système les plus pénalisés seront les salariés aux carrières courtes et incomplètes, c'est-à-dire d'abord les femmes ayant eu des obligations familiales, les salariés ayant eu des problèmes de santé et tous ceux qui auront été confrontés à la précarité du travail.

Tous les salariés ayant un départ anticipé seront fortement pénalisés par ce système qui n'a qu'un objectif : faire partir les salariés le plus tard possible en retraite.

Quand l'objectif d'un système de retraite (par annuités) est d'obtenir une part d'un salaire de référence, des dispositions de rattrapage peuvent permettre d'atteindre cette part d'un salaire de référence. Dans un système à points il n'y a plus de salaire de référence, et les compensations ne peuvent que permettre d'atteindre au mieux la moitié du salaire.

Dans un système où faire de la surcote à partir de 62 ans est une quasi obligation, même le fait pour des agents en service actif de décaler l'âge de la surcote de 62 ans à 57 ans revient à ne leur permettre de partir qu'à 62 ans, ce qui est la négation même de tout départ anticipé.

Pour la CGT, l'enjeu n'est pas de faire des propositions pour transcrire exactement les effets d'un système par annuités dans un système à points, car c'est impossible, en particulier dans le cadre des départs anticipés.

Le système à points proposé par le gouvernement répond à une toute autre logique, de diminution du niveau de retraite, de recul quasi obligatoire de l'âge de la retraite, et de régression des dispositifs de solidarité.

La CGT combat le régime universel par points et se bat pour l'amélioration du système de retraite existant, structuré autour de régimes majoritairement par annuités et reflétant les réalités professionnelles du monde du travail.