



Cadres et professions
techniciennes de

la Fonction publique :
**ON VEUT
LA RETRAITE À**

**60
ANS**

Elisabeth Borne vient d'annoncer un projet reculant l'âge légal de départ la retraite à 64 ans. Ce projet s'accompagne de la suppression des régimes spéciaux de la Fonction publique.

Alors que 70 % des français sont opposés au report de l'âge de départ à la retraite, le Gouvernement justifie son projet avec des arguments démographique et économiques.

L'Ugict-CGT revendique le retour à un taux plein à 60 ans avec un taux de remplacement minimum de 75% du salaire.

Alors qu'au cours du dernier trimestre 2022, les mobilisations pour les salaires se sont succédées dans de nombreuses entreprises et administrations, le dernier baromètre Ugict-CGT nous apprend que 48 % des cadres sont prêts à manifester pour défendre leur retraite et 37 % pour des augmentations de salaires.



La référence syndicale

Les finances sont au vert

Le Gouvernement justifie son projet sur une baisse du ratio actifs/retraités passant de 2 à 1,6 en 2030. Or, selon les projections du Conseil d'Orientation des Retraites, le ratio est stable à l'horizon 2030 et qu'il n'y pas de problème de financement entre générations.

La cause la plus importante de l'affaiblissement des recettes des caisses de retraites des fonctionnaires est la ponction opérée par solidarité pour alimenter les régimes des autres branches professionnelles.

C'est la réduction de l'emploi public (départ à la retraite non remplacé, recrutement de contractuels, temps incomplets) qui a une conséquence sur le financement des prestations. La faiblesse des ressources contribuent donc à accroître le déficit. Rien d'alarmant d'ici 2050.

La CGT considère que le déficit conjoncturel pourrait être comblé par exemple par la suppression des aides publiques aux entreprises.

Avec une augmentation dans les prochaines décennies du nombre de salarié·es de 50 ans et plus, les ingénieur·es, cadres, technicien·nes et agent·es de maîtrise seraient particulièrement impacté·es par cette réforme.

Les cadres ont tout à perdre, car ce sont eux qui vont connaître la baisse la plus conséquente de leurs pensions.

Le recul de l'âge de départ à la retraite : une fausse bonne idée !

Aujourd'hui l'âge moyen de départ à la retraite est de 62,5 ans pour la Fonction Publique d'État et la Territoriale et de 61 ans dans l'Hospitalière.

Selon le projet de réforme, en 2030 les cadres A et B et agent·es de maîtrise qui – il faut le rappeler – accèdent à un emploi stable qu'entre 25 et 30 ans, ne partiraient qu'entre 67 et 73 ans s'ils ou elles ont totalisé les 172 trimestres (43 ans) cotisés à taux plein.

C'est totalement irréaliste puisque, même si un cadre a une espérance de vie plus longue qu'un ouvrier /employé, il n'y a que 38 % des salariés en bonne santé à 60 ans et que l'espérance de vie en bonne santé stagne à 64 ans en moyenne !

La CGT considère qu'étudier, c'est travailler. Elle demande la prise en compte des années d'étude dans le calcul de la pension.

Une réforme injuste qui fait baisser les pensions des fonctionnaires A et B et maîtrise

La suppression des régimes spéciaux va faire baisser les pensions de plusieurs centaines d'euros. Par voie de conséquence, c'est l'ouverture au recours systématique à des mutuelles ou des assurances privées pour les seuls agent·es qui en auront les moyens et au bénéfice du marché ouvert à la concurrence. C'est donc sur l'encadrement que le Gouvernement veut faire porter la responsabilité de la rupture avec le système solidaire par répartition.

Sans parler de la difficulté de retrouver du travail ou de bénéficier d'une mobilité à partir de 55 ans. Contrairement à ce qu'affirme le Gouvernement, le recul de l'âge de départ n'améliore pas le taux d'emploi des seniors. Il a pour conséquence la baisse des ressources financières à un âge où les agent·es devraient être en retraite.

L'augmentation des primes dans les salaires : une baisse du niveau des pensions des A et B

Dans la Fonction publique, la part des primes dans les salaires des fonctionnaires représente en moyenne 20% du salaire brut en catégorie B ; environ 30% en catégorie A et elle peut atteindre 45% pour certaines professions de catégorie A en fin de carrière.

C'est pourquoi, les agent·es ayant un taux de primes élevé disposeront de fait d'un taux de remplacement plus faible avec pour conséquence une chute brutale du niveau de vie et du pouvoir d'achat. L'Ugict-CGT demande l'intégration des primes dans le traitement indiciaire.

Pour financer le droit à la retraite à 60 ans, l'Ugict-CGT propose notamment :

- » **Un plan de création d'emplois publics notamment dans la santé, l'environnement, les collectivités locales.**
- » **Une indexation des pensions sur les salaires et non sur les prix.**
- » **L'ouverture de négociation pour l'augmentation de l'ensemble des salaires des fonctionnaires.**
- » **L'égalité salariale entre les femmes et les hommes car les filières professionnelles féminines sont sous payées à qualifications et missions identiques.**
- » **L'intégration des primes dans le traitement indiciaire.**
- » **La prise en compte des années d'étude pour le calcul de la retraite.**
- » **Soumettre à cotisations sociales les dividendes et supprimer les aides publiques aux entreprises sans conditionnalité ou contrepartie.**



Cadres et professions
techniciennes de

la Fonction publique :
**ON VEUT
LA RETRAITE À**

**60
ANS**

Elisabeth Borne vient d'annoncer un projet reculant l'âge légal de départ la retraite à 64 ans. Ce projet s'accompagne de la suppression des régimes spéciaux de la Fonction publique.

Alors que 70 % des français sont opposés au report de l'âge de départ à la retraite, le Gouvernement justifie son projet avec des arguments démographique et économiques.

L'Ugict-CGT revendique le retour à un taux plein à 60 ans avec un taux de remplacement minimum de 75% du salaire.

Alors qu'au cours du dernier trimestre 2022, les mobilisations pour les salaires se sont succédées dans de nombreuses entreprises et administrations, le dernier baromètre Ugict-CGT nous apprend que 48 % des cadres sont prêts à manifester pour défendre leur retraite et 37 % pour des augmentations de salaires.



Les finances sont au vert

Le Gouvernement justifie son projet sur une baisse du ratio actifs/retraités passant de 2 à 1,6 en 2030. Or, selon les projections du Conseil d'Orientation des Retraites, le ratio est stable à l'horizon 2030 et qu'il n'y pas de problème de financement entre générations.

La cause la plus importante de l'affaiblissement des recettes des caisses de retraites des fonctionnaires est la ponction opérée par solidarité pour alimenter les régimes des autres branches professionnelles.

C'est la réduction de l'emploi public (départ à la retraite non remplacé, recrutement de contractuels, temps incomplets) qui a une conséquence sur le financement des prestations. La faiblesse des ressources contribuent donc à accroître le déficit. Rien d'alarmant d'ici 2050.

La CGT considère que le déficit conjoncturel pourrait être comblé par exemple par la suppression des aides publiques aux entreprises.

Avec une augmentation dans les prochaines décennies du nombre de salarié-es de 50 ans et plus, les ingénier-es, cadres, technicien-nes et agent-es de maîtrise seraient particulièrement impacté-es par cette réforme.

Les cadres ont tout à perdre, car ce sont eux qui vont connaître la baisse la plus conséquente de leurs pensions.

Le recul de l'âge de départ à la retraite : une fausse bonne idée !

Aujourd'hui l'âge moyen de départ à la retraite est de 62,5 ans pour la Fonction Publique d'État et la Territoriale et de 61 ans dans l'Hospitalière.

Selon le projet de réforme, en 2030 les cadres A et B et agent-es de maîtrise qui – il faut le rappeler – accèdent à un emploi stable qu'entre 25 et 30 ans, ne partiraient qu'entre 67 et 73 ans s'ils ou elles ont totalisé les 172 trimestres (43 ans) cotisés à taux plein.

C'est totalement irréaliste puisque, même si un cadre a une espérance de vie plus longue qu'un ouvrier /employé, il n'y a que 38 % des salariés en bonne santé à 60 ans et que l'espérance de vie en bonne santé stagne à 64 ans en moyenne !

La CGT considère qu'étudier, c'est travailler. Elle demande la prise en compte des années d'étude dans le calcul de la pension.

Une réforme injuste qui fait baisser les pensions des fonctionnaires A et B et maîtrise

La suppression des régimes spéciaux va faire baisser les pensions de plusieurs centaines d'euros. Par voie de conséquence, c'est l'ouverture au recours systématique à des mutuelles ou des assurances privées pour les seuls agent-es qui en auront les moyens et au bénéfice du marché ouvert à la concurrence. C'est donc sur l'encadrement que le Gouvernement veut faire porter la responsabilité de la rupture avec le système solidaire par répartition.

Sans parler de la difficulté de retrouver du travail ou de bénéficier d'une mobilité à partir de 55 ans. Contrairement à ce qu'affirme le Gouvernement, le recul de l'âge de départ n'améliore pas le taux d'emploi des séniors. Il a pour conséquence la baisse des ressources financières à un âge où les agent-es devraient être en retraite.

L'augmentation des primes dans les salaires : une baisse du niveau des pensions des A et B

Dans la Fonction publique, la part des primes dans les salaires des fonctionnaires représente en moyenne 20% du salaire brut en catégorie B ; environ 30% en catégorie A et elle peut atteindre 45% pour certaines professions de catégorie A en fin de carrière.

C'est pourquoi, les agent-es ayant un taux de primes élevé disposeront de fait d'un taux de remplacement plus faible avec pour conséquence une chute brutale du niveau de vie et du pouvoir d'achat. L'Ugict-CGT demande l'intégration des primes dans le traitement indiciaire.

Pour financer le droit à la retraite à 60 ans, l'Ugict-CGT propose notamment :

- » Un plan de création d'emplois publics notamment dans la santé, l'environnement, les collectivités locales.
- » Une indexation des pensions sur les salaires et non sur les prix.
- » L'ouverture de négociation pour l'augmentation de l'ensemble des salaires des fonctionnaires.
- » L'égalité salariale entre les femmes et les hommes car les fillères professionnelles féminines sont sous payées à qualifications et missions identiques.
- » L'intégration des primes dans le traitement indiciaire.
- » La prise en compte des années d'étude pour le calcul de la retraite.
- » De soumettre les dividendes soumettre et de supprimer les aides publiques aux entreprises sans conditions ou contreparties.