



L'AVENIR DES RETRAITES NE S'ARRÊTE PAS AVEC LE 49-3

Faut-il considérer que les négociations avec le Gouvernement sont un dialogue de sourds ? Il serait facile de le conclure, tant les journées de mobilisation et les protestations semblent échouer à faire dévier nos gouvernants

du cap de leur réforme. Ce gouvernement a décidé que la loi sur le nouveau système des retraites serait promulguée avant l'été, quitte à utiliser l'article 49-3.

Faut-il pour autant voir dans ce passage en force la fin de toute possibilité de discussion ? Faut-il se lever et partir, comme certains l'ont fait, de la commission de financement ?

La Fédération Fonction Publique Territoriale maintient sa position de syndicat constructif et réformateur. Il est de notre rôle de continuer à utiliser tous les moyens qui sont en notre possession pour faire entendre les inquiétudes des agents et poursuivre le débat, qu'il s'agisse de la participation aux groupes de travail, de la publication régulière de nos revendications, mais également de l'utilisation du droit de grève en dernier ressort. Les journées de mobilisation des 5, 17 décembre et du 9 janvier de la FFPT-CFTC ont exprimé le mécontentement et désaccord des agents de la Fonction Publique. Elles sont complémentaires de notre participation aux discussions de financement et aux diverses réunions au ministère, car il faut voir l'ensemble de la démarche. Elle signifie qu'il y a une place pour le dialogue et qu'il est encore possible de s'entendre malgré des points de vue initiaux différents. C'est pourquoi nous ne manquerons pas d'utiliser la possibilité de modifier le texte lors des navettes parlementaires pour demander une compensation pour les agents territoriaux qui ne bénéficient pas de prime et ne peuvent augmenter leur pension, la prise en compte de la pénibilité et des carrières longues, l'assurance que les montants des retraites ne baisseront pas... Nous ne cesserons de défendre les intérêts des agents de la FPT aussi longues que soient les négociations.

Enfin, l'actualité nous rappelle cruellement combien les valeurs de solidarité et de combativité sont essentielles pour lutter contre l'épidémie du Coronavirus. Face au faible appui des ministères et notamment le manque de moyens supplémentaires, de masques, de gants, de gel hydro alcoolique, il est scandaleux et incompréhensible que les agents soient ainsi exposés à la contamination de ce virus, au détriment de leur famille et proches. Nous demandons expressément aux différents ministères de limiter les risques et de protéger au mieux tous les agents, publics, privés, pour mener à bien leurs missions. Dans cette période exceptionnelle, Nous ré-affirons notre soutien total à celles et à ceux qui œuvrent pour lutter contre le coronavirus et dont les missions sont plus que jamais essentielles pour le bien de tous.

Alban REVERDY,
Président de la FFPT-CFTC

RÉFORME DES RETRAITES
PAGES 2 ET 3

INTERVIEW DE LA
PRÉSIDENTE DE L'UNAR
PAGE 4

LOI NOTRE ET EMPLOIS
À TEMPS NON COMPLET
PAGE 6

Téléchargez l'application CFTC Territoriaux et recevez nos notifications.

Pour accéder au contenu de cftc-territoriaux.fr, inscrivez-vous sur le site en remplissant le formulaire, une validation vous sera envoyée.

Si vous êtes déjà inscrit, connectez-vous avec votre code INARIC ou scannez ce QR code.



PASSAGE EN FORCE POUR LA RÉFORME DES RETRAITES

LE GOUVERNEMENT POURSUIT SON CALENDRIER DE RÉFORME DES RETRAITES POUR ENTÉRINER LA LOI AVANT L'ÉTÉ. EDOUARD PHILIPPE A UTILISÉ L'ARTICLE 49-3 LE 29 FÉVRIER POUR FAIRE ADOPTER, SANS VOTE À L'ASSEMBLÉE, UN TEXTE ENRICHIS DES DISCUSSIONS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX ET CERTAINS AMENDEMENTS DE L'OPPOSITION. TOUR D'HORIZON DE LA LOI.



La réforme vise selon le Gouvernement à maintenir un système de solidarité par répartition et à garantir plus d'équité en supprimant les 42 régimes spéciaux, dont ceux de la fonction publique, pour les remplacer par un système universel. Dans cette optique, un seul organisme de gestion des retraites, la Caisse Nationale de Retraite Universelle, sera instauré et les mêmes règles s'appliqueront pour tous, changeant la donne pour les fonctionnaires territoriaux :

- Pour ceux nés entre 1975 et 2003, le système universel s'appliquera en 2025. Leurs droits acquis avant 2025 seront calculés sur la base du système actuel, en fonction des 6 derniers mois effectifs de travail. Les agents nés à partir de 2004 sont entièrement concernés par le système universel. Les agents nés avant 1975 ne sont pas concernés par la réforme.
- Un système à point sera mis en place afin que pour un même euro cotisé, les droits soient les mêmes pour tous les futurs retraités. Le point aura une valeur d'acquisition et une valeur de service pour le montant de la pension qui dépendront de la règle d'or pour que leur valeur ne baisse pas. Celle-ci sera calculée à partir de «l'évolution du revenu moyen d'activité par tête», un nouvel indicateur dont l'Insee sera chargée.
- Ceux «ayant effectué une carrière complète» auront si nécessaire «des points supplémentaires» afin d'avoir une pension de 1.000 € net en 2022, puis 83% du Smic net en 2023, 84% en 2024 et 85% en 2025.
- La cotisation unique sur le salaire brut sera de 28,12% (60% à la charge de l'employeur et 40% à la charge du salarié).
- Le montant des pensions sera calculé sur l'ensemble de la carrière pour les fonctionnaires et non plus sur les 6 derniers mois d'activité.
- Afin de compenser la baisse des pensions des

fonctionnaires, l'assiette de cotisation sera étendue aux primes à partir de 2025. Pour éviter un effet de seuil vis-à-vis de l'augmentation des cotisations des agents, une période de transition de 20 ans sera instaurée. Un rapport sur l'impact de la réforme sur les collectivités territoriales devrait être remis au Parlement avant 2024.

- L'âge légal de départ à la retraite sera toujours 62 ans, avec cependant un âge d'équilibre à 65 ans instauré au plus tard en 2037 avec des bonus et malus pour inciter à rester en activité. Ce sujet reste en suspens, puisque la conférence de financement des retraites doit trouver des solutions alternatives en vue d'obtenir un équilibre budgétaire.
- Les catégories actives sont supprimées, avec la possibilité pour les fonctions régaliennes de partir avant l'âge légal et pour les égoutiers engagés avant 2022 de partir à 52 ans. Concernant les autres fonctionnaires relevant de la catégorie active, l'âge légal sera relevé à 62 ans mais avec une possibilité pour certains de cesser de travailler à 60 ans via l'extension du compte pénibilité et la retraite pour incapacité permanente.
- La gestion de la pénibilité sera faite via un compte professionnel de prévention (C2P) à partir de 2025. La poly-exposition sera prise en compte avec des points supplémentaires accordés.
- Le conjoint survivant percevra une pension de réversion égale à 70 % du cumul des pensions du couple. L'ex-conjoint (en cas de divorce) percevra sous condition de ressources une pension de réversion égale à 55 % de la pension du conjoint décédé.
- Une retraite progressive sera possible dès 60 ans dans le public comme dans le privé, et accessible aux contractuels, et ce dès 2022.
- Chaque enfant donnera droit à une majoration de pension «en points de 5%», dont la moitié sera automatiquement attribuée à la mère. Un bonus supplémentaire de 2% sera donné pour le troisième enfant et réparti également entre père et mère, à moins qu'ils en décident autrement.
- Un « compte épargne temps de fin de carrière » sera institué dans la fonction publique pour utiliser les jours épargnés pendant les 3 dernières années d'exercice.

Un texte qui n'est pas figé puisque le premier ministre a demandé que des propositions et modifications soient apportées lors des navettes parlementaires.

LE FLOU SUBSISTE SUR DES POINTS CRUCIAUX DE LA RÉFORME DES RETRAITES

LES DÉBATS À L'ASSEMBLÉE NATIONALE ONT TOURNÉ COURT SUR LA RÉFORME DES RETRAITES AVEC LE RECOURS À L'ARTICLE 49-3 POUR UNE ADOPTION SANS VOTE DU TEXTE. MALGRÉ L'ADAPTATION DU PROJET DE LOI AVEC LES PROPOSITIONS DE CERTAINS SYNDICATS ET AMENDEMENT, DES POINTS FONDAMENTAUX NÉCESSITENT ENCORE D'ÊTRE DISCUTÉS.



Le premier ministre aura finalement fait usage de la force pour faire passer sa réforme du système des retraites à l'Assemblée Nationale en première lecture avec l'utilisation de l'article 49-3 de la Constitution. Avec ce nouveau texte, de nombreux doutes persistent concernant les retraites des territoriaux, notamment au sujet du montant des pensions qui sera moins important si l'on se base sur l'ensemble de la carrière et non plus les 6 derniers mois. Si l'inclusion des primes est censée élargir l'assiette et mécaniquement les montants, elle ne concernera pas les 76% des territoriaux qui appartiennent à la catégorie C et qui n'en touchent quasiment pas.

D'autres interrogations subsistent et se heurtent continuellement au manque de clarté dont fait preuve le Gouvernement, notamment dans la définition d'une « carrière complète et à taux plein » dans un système à point. La CFTC FPT continue de demander des précisions sur ces points qui modifient substantiellement l'avenir de la retraite des territoriaux :

- Dans le volet famille, le nouveau système de majoration de 5% dès le 1^{er} enfant supprime le système d'obtention de trimestres supplémentaires à chaque naissance (2 à 8 trimestres en fonction des situations). Ce qui pourrait pénaliser bon nombre de femmes. De plus la majoration de 10 % de la pension au 3^{ème} enfant et les 5% supplémentaires au-delà par enfant versés par la CNRACL disparaissent. La suppression de cette majoration sera pour les familles nombreuses une baisse énorme de leur pension future.

- Le Gouvernement affirme qu'en partant à l'âge d'équilibre, tout le monde pourra avoir une pension

minimum de 1.000€ sous réserve d'avoir cotisé sur une assiette au moins égale au SMIC. Cela pourra-t-il être le cas de tous les agents ayant commencé à cotiser à 20, 30 ou 40 ans ? Ce minimum de 1.000€ mérite davantage de précisions de la part du Gouvernement.

- La suppression des catégories actives et insalubres porte un coup au contrat passé entre les agents et l'employeur public et entame sérieusement le statut lui-même.

- La mise en place du compte professionnel de prévention (C2P) crée une gestion de la pénibilité au niveau individuel. Quelle sera l'équivalence entre les critères et les points accordés ? Concernant les 4 critères enlevés en 2017 (manutention de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques, risques chimiques), il a été affirmé qu'ils pourront être pris en compte a posteriori en justifiant que la personne y a bien été confronté. Ce dispositif sera pour l'agent un parcours du combattant pour trouver des preuves des années après et surtout pour l'évaluation du taux d'incapacité.

- La compensation de la baisse de cotisation de l'employeur territorial qui passera de 30,65% à 16,87% : comment sera financée cette différence pour garantir un équilibre ?

- Les inégalités occasionnées par l'intégration des primes au calcul des pensions : dans la FPT, les collectivités sont libres de choisir les modalités de délibération pour les primes. A carrière identique deux agents pourront avoir des revenus et des pensions différentes.

- Peu de précisions sur le dispositif en remplacement des possibilités de départ en retraite pour invalidité.

- La prise en compte du compte épargne-temps sera extrêmement complexe car là encore peu de précisions sur son déplaçonnement et ses modalités d'application dans le cadre du système universel.

- Des questionnements similaires sont formulés quant à la retraite progressive, tout particulièrement dans les cas de temps partiel ou de temps non complet.

La CFTC FPT restera donc mobilisée lors de toutes les étapes de promulgation de la loi pour obtenir des réponses claires sur ces points.

« NOUS, LES RETRAITÉS, NE VOULONS PAS ÊTRE LES LAISSÉS-POUR-COMPTÉ DE CETTE RÉFORME »

ALORS QUE LA RÉFORME DES RETRAITES OCCUPE LES PREMIÈRES PAGES, JACQUELINE VALLI, PRÉSIDENTE DE L'UNION NATIONALE DES RETRAITÉS DE LA CFTC ET PRÉSIDENTE DES RETRAITÉES AU SEIN DES CONSEILS DE L'UNION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES, ALERTE SUR LES CONDITIONS DE REVALORISATION DES PENSIONS ACTUELLES ET LES INQUIÉTUDES QUANT À L'IMPACT DE LA RÉFORME SUR LA GESTION DES RETRAITES.



Quelles sont vos relations actuelles avec le Gouvernement ?

Les retraités sont les grands oubliés des Gouvernements et des systèmes de négociation, et ce n'est pas nouveau. Malgré les courriers que nous leur adressons, nous n'avons jamais été reçus par les ministères en 5 ans pour exposer nos demandes et en discuter. Nous sommes très peu entendus par les politiques et peu pris en compte. Ainsi, malgré l'augmentation constante du coût de la vie, nos pensions n'ont été revues qu'à la marge, ce qui conduit à un appauvrissement des retraités. Nous espérons ne pas être de nouveau les laissés-pour-compte des négociations de la réforme des retraites.

Quelles sont vos principales revendications ?

Tout d'abord pouvoir revoir le montant des pensions des agents territoriaux. En 5 ans, elles n'ont été augmentées qu'une seule fois en janvier dernier de 1% pour ceux qui perçoivent moins de 2000€/mois et de 0,3% pour ceux qui ont plus de 2000€/mois. Cela ne couvre même pas l'inflation des dernières années. Nous souhaitons être mieux entendus par rapport à la précarisation des retraités et surtout que l'on nous assure les moyens d'échanger et de négocier dans de bonnes conditions. A qui devons-nous nous adresser à l'avenir pour revaloriser les pensions ?

Comment voyez-vous cette réforme ?

Elle nous inquiète au plus haut point car si nous ne sommes pas concernés par ses fondamentaux, cela peut avoir une incidence sur la gestion des retraites actuelles. Aujourd'hui, c'est la CNRACL qui s'occupe de nos retraites mais elle est vouée à disparaître au bénéfice de la Caisse Nationale de Retraite Universelle. Nous sommes dans le flou total sur les conditions dans lesquelles la transition va s'effectuer. Nous souhaitons plus de transparence et de concertation afin de s'assurer que nous ne perdrons pas au change. Pour l'heure, la CNRACL est un organisme qui est bien administré et nous voulons que cela reste ainsi ! Nous avons également des doutes quant aux pensions de réversion. Restera-t-on sur l'ancien modèle ou basculera-t-on automatiquement sur les nouvelles conditions ? Quel sera l'organisme qui en aura la charge ? Autant de questions pour lesquelles nous souhaitons avoir des interlocuteurs et des réponses.

Responsable des éditions et directeur de LA VOIX :
Alban REVERDY, président de la FFPT CFTC
Fondateur de LA VOIX : Louis BRETECHER
Rédacteur : Elodie Doan Van
Maquette : Ada Seferi
85 rue Charlot 75140 PARIS Cedex 03.
CPPAP n°0316 S06795 / ISSN n°07619235

Tél : 01 57 40 88 52 - cftcterritoriaux@orange.fr
Éditions – Publicité : Imprimerie de la Centrale de Lens,
Parc d'activités « Les Oiseaux », Rue des Colibris,
CS 10078 - 62302 Lens Cedex
Tél : 03 21 69 88 44

Site internet : cftc-territoriaux.fr



Isabelle Meunier
SECRÉTAIRE DE MAIRIE
À GELLAINVILLE (EURE-ET-LOIR)

Communiqué

« On est vraiment bien servis avec le CNAS »

quand on compare avec d'autres modes d'action sociale. Les demandes sont traitées rapidement, l'antenne régionale est très réactive, et pour les agents, majoritairement en catégorie C, l'offre est un réel plus dans leur vie ! »

LE CNAS, UN ÉLAN DANS VOTRE VIE !

Pour leurs 780 000 agents, 20 000 structures territoriales adhèrent au CNAS, association créée en 1967.

La même offre pour tous !

Le CNAS, c'est d'abord un panel unique et complet de prestations et de services, de la solidarité aux loisirs. Grâce à la mutualisation des adhésions, tous les personnels accèdent à cette offre de qualité, quelle que soit leur structure d'appartenance : commune, EPCI, conseil départemental ou régional, office de tourisme, EPL, mission locale...

Une offre accessible 24h/24 et 7j/7 sur cnas.fr

En complément du catalogue papier, le site internet, les newsletters et la page Facebook vous informent

tout au long de l'année sur les offres et promotions en cours. Créez votre compte en ligne sur cnas.fr et accédez à tous vos services (demandes, commandes, documents téléchargeables...).

Accompagnement de proximité, personnalisé et réactif

Vous bénéficiez d'un accompagnement de proximité pour utiliser au mieux les prestations (correspondant CNAS au sein de la structure adhérente, réunions d'informations), de réponses personnalisées par téléphone et par mail, d'assistance spécialisée en cas de difficultés (Écoute sociale et Information juridique).



780 000
AGENTS BÉNÉFICIAIRES



2,5
MILLIONS
D'AYANTS DROIT



40
AIDES DIRECTES



18
PRÊTS



64
PARTENAIRES (SOLIDARITÉ,
VOYAGES, TEMPS LIBRE...)

DU COUP DE CŒUR AU COUP DE POUCE

Le CNAS est à vos côtés à tous les moments et à tous les âges de la vie

MIEUX-ÊTRE QUOTIDIEN

Des coups de pouce pour le mariage ou le Pacs, les études, le permis de conduire, le départ en retraite, le logement, le véhicule, les chèques-cadeaux ou les services à la personne...

CULTURE ET LOISIRS

Tarifs préférentiels et subventionnés, billetterie, séjours et voyages, Chèques-Vacances, Chèques Lire / Culture, Coupons Sport, abonnements magazines...

SOUTIEN SOLIDAIRE

Écoute sociale, prêts dépannage, restructuration de crédits, aides pour les pépins et les coups durs : décès, handicap, prothèses, catastrophes naturelles...

VOTRE ACTION SOCIALE DANS LE DÉTAIL SUR CNAS.FR

ZOOM

DES OFFRES LOCALES DANS TOUTE LA FRANCE

Parcs de loisirs, festivals, musées, piscines, campings municipaux... Pour vos temps libres, 1 500 offres locales en France métropolitaine et ultramarine sont disponibles à tarif préférentiel - au moins 10% de réduction - sur simple présentation de votre carte de bénéficiaire CNAS. Retrouvez-les sur cnas.fr



Pour les acteurs du service public local



CORRIGER LES EFFETS NÉGATIFS DE LA LOI NOTRE

Après avoir suscité un « big bang » territorial, quels sont les effets de la loi NOTRe (nouvelle organisation territoriale de la République) ? Selon un rapport parlementaire, l'impact de cette réforme est loin des effets attendus. Les rapporteurs de la mission d'information pointent des effets contraires à l'objectif de la réforme : « l'absence de véritable étude d'impact, le cadre contraignant et rigide de la réforme de la carte intercommunale et des transferts de compétences, mais aussi les hésitations s'agissant de la suppression des départements, ont largement détérioré la relation entre l'État et les collectivités territoriales. »

Alors qu'elle était censée réduire le « millefeuille administratif » et ses coûts en rationalisant les compétences de chaque catégorie de collectivités, il semblerait que les frais de déplacement se soient accrûs du fait d'une maille territoriale plus large des régions et d'un accroissement des coûts de coordination entre les agents

publics. Paradoxalement, alors qu'elle devait renforcer la région et les intercommunalités, le rapport note « la perte de proximité pour les citoyens » et une multiplication des structures et des statuts marquant le rôle essentiel de la commune et du département. La rigidité de la loi NOTRe serait à l'origine de nombreuses difficultés pour les collectivités, notamment dues à l'impossibilité de répartir des champs de compétences exclusifs, signe d'une méconnaissance de la réalité de l'action locale nécessitant l'intervention de différents acteurs.

Afin de rétablir la confiance et « renforcer la liberté des collectivités », le rapport se conclue avec 21 propositions. Parmi les suggestions : permettre la scission des grandes régions, supprimer la distinction entre communauté d'agglomération et communauté de communes, développer la coopération entre les métropoles et les territoires voisins ou encore rétablir la clause générale de compétence des régions et des départements.

UN DÉCRET FACILITE LE RECOURS AUX EMPLOIS À TEMPS NON COMPLET

Dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique, un décret vient d'être publié pour généraliser à toutes les collectivités et à tous les cadres d'emplois la possibilité de créer des emplois à temps non complet dans la fonction publique territoriale. Auparavant, seules les communes de moins de 5000 habitants, les centres de gestion départementaux ou les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) pouvaient y recourir dans certains cadres. Ces postes pourront être occupés tant par des contractuels que des fonctionnaires titulaires. A la différence du temps partiel, qui est demandé par l'agent sur la base d'un emploi à temps complet, le temps non complet est mis en place en fonction de la durée hebdomadaire nécessaire pour répondre aux besoins de la collectivité et assurer le service public.

Ce dispositif présente un risque de précarisation des agents concernés car les heures réalisées au-delà de

la durée hebdomadaire relative à leur emploi sont rémunérées comme des heures complémentaires, c'est-à-dire sans la majoration du tarif horaire. Les employeurs territoriaux pourront mettre en place un taux de majoration de 10% par heure complémentaire dans la limite d'un dixième de la durée de travail fixé et de 25% pour chaque heure accomplie au-delà. Autre modification, la hausse ou la baisse du nombre d'heures de service hebdomadaire doit dépasser de 10% le nombre d'heures de service afférent à l'emploi pour être assimilée à une suppression de cet emploi. Par ailleurs, l'agent ne peut être licencié que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible.

Cette modification a pour ambition de répondre aux difficultés de recrutement des collectivités territoriales, notamment concernant le périscolaire. Les temps non complets représentent à date 253 000 agents soit 15% des emplois permanents. Combien seront-ils demain avec cette généralisation ?