

La retraite : Un combat !



Michel ROUGERIE

Après plusieurs mois marqués par un mouvement social important, au cours duquel les personnels de l'Éducation Nationale se sont largement mobilisés, la loi portant réforme des retraites a été adoptée par le Parlement, validée par le Conseil Constitutionnel et publiée le 22 août au Journal Officiel.

A l'issue d'une caricature de concertation, le gouvernement a choisi de passer en force pour mettre en place par la loi une réforme qui, sous couvert d'harmonisation, prolonge vers le secteur public les mesures de régression initiées par les décrets Balladur de 1993. Alors que garantir les retraites en 2020 exigeait que soient recherchés les financements nécessaires, la réforme fait supporter le poids des adaptations sur les carrières des actifs cotisants et sur les revenus de remplacement des retraités.

Certaines concessions ont été faites après la mobilisation du 13 mai, certains amendements ont corrigé modestement le texte. Sur le fond, c'est une réforme qui apporte quelques améliorations dans un océan de régressions.

POUR LES ACTIFS

L'allongement de la durée de cotisation, avec son cortège de variables, d'inconnues, avec son système de punitions et de récompenses, représente un dispositif complexe - à caractère rétroactif - destiné à abaisser le niveau des pensions. L'allongement des carrières érode la valeur de l'annuité et les carrières incomplètes sont lourdement pénalisées par la décote. Une décote qui concernerait aujourd'hui la majorité des carrières des professeurs, une décote que l'on masque - par une fausse symétrie - avec l'instauration d'une surcote⁽¹⁾.

Dans cet ensemble de régression générale, les femmes sont les premières victimes. Alors qu'en moyenne leurs pensions sont largement inférieures à celles des hommes, parce que leurs carrières comportent des «trous» dus aux congés, aux périodes à temps partiel, la loi aggrave cette situation. Sous couvert d'égalité hommes/femmes, la loi recouvre

un retour en arrière: pour les enfants nés après 2004, les bonifications ne comptent plus dans le temps de services mais dans la seule durée d'assurance prise en compte pour la décote. Au surplus, si les mères de 3 enfants conservent bien le droit à départ anticipé, tout indique que leurs pensions incomplètes n'échapperont pas à la décote.

Alors même que les métiers de l'enseignement doivent répondre, dans des conditions difficiles, à des exigences sociales croissantes, l'allongement de la carrière et la chute des revenus de retraite vont à l'encontre des attentes des personnels qui sont tentés - dans un premier temps - d'élaborer des stratégies individuelles pour sortir du système.

POUR LES RETRAITÉS

La pension des retraités - actuels et futurs - est désormais découplée du traitement des actifs. Les principes de péréquation et assimilation, reniés en 1993 par la circulaire Sarkozy, ne figurent plus dans la loi. Les évolutions de la valeur du point d'indice et une amélioration de la grille indiciaire (péréquation), les effets des réformes statutaires sur les retraites (assimilation) n'auront plus d'effet sur les pensions. Une ligne spécifique «retraites des agents de l'État» apparaît au budget, esquissant la création ultérieure de caisse de retraite. La notion de traitement continué - particulier à la Fonction Publique - est largement vidée de son sens.

La revalorisation des pensions du secteur public est désormais alignée sur l'évolution de l'indice des prix, comme le sont les retraites du secteur privé depuis 1993. Cette situation préfigure - comme aux temps anciens de «l'échelle mobile» - des manipulations de l'indice des prix et des conflits latents. Cette disposition, qui exclut à terme la partie la plus fragile de la population des fruits de la croissance, est inacceptable. Chaque génération de retraités de la Fonction Publique - quoique nantis du même indice - aura ainsi des revenus différents.

Parce que la loi Fillon marque un choix de société qui tourne le dos à la solida-

rité, nombre de retraités s'interrogent sur leur place, sur leur avenir. Si nous n'y prenons garde, leur inquiétude légitime peut être le ferment d'associations ou ligues qui remettront en cause demain la République. Il est du devoir des organisations démocratiques, et en particulier des syndicats, d'organiser les luttes solidaires des retraités d'aujourd'hui et de demain.

DES IMPÉRATIFS CATÉGORIQUES

Le monde du travail a perdu une première bataille où la Fonction Publique d'État a perdu sa spécificité. Partagées entre la nécessité de s'adapter à la réalité et dans le même temps de repartir au combat, confrontées à une situation nouvelle, les organisations syndicales de la Fonction Publique sont contraintes de redéfinir leur stratégie, leurs alliances et leurs moyens d'action. Si notre syndicat doit maîtriser les effets de la cassure actifs/retraités introduite par la loi, les fédérations de fonctionnaires sont obligées de repenser leurs rapports avec les autres confédérations.

Dans ce contexte général, les questions qui nous sont posées ne manquent pas.

1. Il faut agir immédiatement, par le canal de notre fédération, dans l'écriture des décrets d'application de la loi. Il faut œuvrer dans le même temps pour l'amélioration des fins de carrière des personnels de direction. Notre syndicat est présent dans toutes les instances de l'UNSA et poursuit sans relâche son combat revendicatif.
2. Il faut lire, analyser, expliquer autour de nous la loi: un stage de formation est organisé le 12 novembre pour constituer, dans chaque académie, une équipe capable d'aider tous nos collègues dans leur réflexion et la discussion. Il faut renforcer à tous les niveaux, tant sur un plan symbolique que pour faire face à l'augmentation des tâches, la place des élus en charge de la question des retraites.

3. Il faut dans les établissements, dans les assemblées, apprécier nos forces, juger des atouts que nous possédons. A partir des situations faites aux femmes, à partir de la pénibilité des tâches dans le milieu de l'enseignement et du droit des jeunes d'avoir à leur côté des personnels dynamiques, peut-on définir (avec d'autres) des objectifs? Des revendications soutenues par les usagers du service public? Peut-on imaginer les formes d'action que nous pouvons utiliser?

4. Il faut rassembler actifs et retraités, à l'occasion de nos assemblées, pour mener une analyse prospective de la loi et de ses effets. Suggérons quelques pistes: l'harmonisation entre secteur public/secteur privé est-elle irréversible? Dans la fonction publique, la fracture entre période d'activité et retraite (entre traitement et pension) est-elle acceptable? La régression programmée des revenus de remplacement de tous les retraités (public et privé) est-elle inévitable? La loi Fillon est-elle une première étape vers d'autres régressions? Lesquelles? Dans le contexte européen, la Fonction Publique française est-elle menacée dans son existence?

UN DEVOIR DE SOLIDARITÉ

Nous sommes en charge de notre avenir. Nous avons le devoir de ne pas renoncer, de rester ensemble pour imaginer, définir ensemble notre projet de deuxième moitié de vie. Nous devons coûte que coûte rester solidaires et mener une lutte longue, difficile, complexe. Nous devons mener ce combat.

LES QUESTIONS QUI SE POSENT

La fracture entre période d'activité et retraite qui nous est imposée par la loi est-elle une fatalité? Comment nous adapter à une situation nouvelle et, dans le même temps, en contester des dispositions? Que faire dans l'immédiat et quels combats mener dans le long terme? Autant de questions à régler.

1. Dans l'immédiat

Être très attentif et agir auprès de l'administration: les décrets ne sont pas sortis et l'UNSA est consultée sur les avant-projets: sur quels points spécifiques devons-nous agir sans tarder dans le cadre de la loi récemment votée (ex: le délai de 2 ans pour valider ses services auxiliaires, modalités de prise en compte des enfants...).

Informers et former nos collègues: afin de permettre de lancer le débat au

sein du syndicat sur des bases correctes; afin d'aider nos collègues à gérer leur carrière; afin d'aider les personnels de direction dans leur établissement.

2. A court terme envisager de renforcer nos structures à l'intention des retraités et retraits:

Faut-il augmenter le nombre des retraités au Bureau national et dans nos structures?

Il faudrait marquer l'importance que les actifs attachent à une réforme qui les concerne au premier chef.

Cette mesure serait à la fois symbolique et fonctionnelle (augmentation importante et complexité des tâches).

3. Pour le moyen terme, analyser méthodiquement l'ensemble de la loi

- les évolutions démographiques justifient-elles les mesures contenues dans la loi?
- l'allongement des carrières repose sur le postulat du retour du chômage ramené à 4,5 %: est-ce la réalité?
- va-t-on dans les années prochaines vers une aggravation des dispositions de la loi? cf. cotisations.
- l'harmonisation public/privé est-elle inévitable, souhaitable?

Une loi pour les travailleurs du secteur éducatif

Le prolongement des carrières des enseignants correspond-il à l'intérêt des jeunes? Même question pour les personnels de direction.

La seconde carrière proposée est-elle un gadget? Une planche de salut?

Une loi et les situations faites aux hommes et aux femmes

L'arrêt Griesmar et ses conséquences Les bonifications de la durée d'assurance

Une loi et notre conception de la Fonction Publique

Quelles évolutions acceptons-nous? Peut-on revenir au statu quo ante? Acceptons-nous quelques évolutions? Lesquelles?

Peut-on (doit-on) revenir - en particulier - sur l'harmonisation public privé?

Le statut de la Fonction Publique est-il remis en cause?

4. Comment contester et proposer?

Bilan des actions menées lors du vote de la loi

Quelle mobilisation dans nos rangs, dans la fonction publique, chez les enseignants?

Quelle situation à la rentrée? Les retraites demeurent-elles au premier plan des problèmes?

La position et l'action de l'UNSA? Ses liens avec les autres confédérations

Les positions des confédérations ouvrières

La défection de la CFDT est-elle encore un handicap? La position du SGEN-CFDT?

Quel rapport de forces à cette rentrée?

Les positions du Gouvernement - les positions prises par les groupes politiques lors du vote de la loi

Avons-nous des alliés dans notre action, lesquels, comment avancer?

Comment nous organiser?

Notre place dans l'UNSA-Éducation et dans l'UNSA-Retraité; évolution de ces structures?

Notre place dans la FGR; évolution de la FGR

La complémentarité UNSA-Retraité et FGR

Quelles actions à mener?

A court terme, à moyen terme

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA LOI

...concernant la Fonction Publique d'État

La pension, une retraite comme une autre: l'harmonisation public/privé conduit à refondre le Code des Pensions et à remettre en cause le Statut Général de la Fonction Publique. Trois éléments fondamentaux concernent les retraites:

- l'abandon de l'indexation des pensions sur les traitements,
- la suppression de toute péréquation indiciaire en cas de revalorisation de la grille des actifs du même corps,
- la disparition de l'assimilation des pensions après une réforme statutaire appliquée aux actifs.

La pension demeure réglée par le budget de l'État; mais la notion [pension = traitement continué] disparaît.

Départ en retraite: l'ouverture des droits après 15 ans de service est maintenue; le droit de départ à la retraite à 60 ans est maintenu (cf. conditions); la possibilité de départ anticipé pour les mères de 3 enfants est maintenue (cf. conditions)

Taux maximum de la pension: le taux plein de liquidation reste à 75 % du traitement (80 % avec bonifications)

Traitement de référence: la référence demeure le traitement soumis à retenue des 6 derniers mois ou le traitement afférent à un grade détenu pendant 4 ans au moins dans les 15 dernières années (cf. déclassement de l'établissement)

Étalement de la réforme: au 1^{er} janvier 2004, première phase avec augmentation de la durée de cotisation et ses conséquences (minoration de l'annuité).

Au 1^{er} janvier 2006, deuxième phase avec l'application de la décote

Durée de cotisation : pour une retraite à taux plein, elle est portée progressivement à 160 trimestres en 2008 (+ 2 trimestres par an a/c de 2004). Exprimée désormais en trimestres, cette durée sera portée à 164 trimestres (41 annuités) en 2012 ; elle pourrait aller, par simple décret à 168 trimestres en 2020 (42 annuités).

Annuité/taux de remplacement : actuellement chaque annuité vaut 2 %. A partir de 2004, la valeur de l'annuité baisse chaque année pour atteindre 1,875 % en 2008 (passage de 150 à 160 trimestres). Ensuite, de 2008 à 2012, nouvelle baisse de 1,875 % à 1,829 (passage de 160 à 164 trimestres). Pour atteindre le même taux de remplacement, il faut allonger la durée de cotisation.

Durée d'assurance : la durée d'assurance est une notion nouvelle, distincte de la durée de cotisation, qui prend son sens avec l'instauration de la décote. Elle comprend les services civils et militaires (avec les temps partiels comptés à temps complet) + congé parental et de présence parentale + les bonifications + services validés + durée d'assurance et périodes reconnues dans d'autres régimes vieillesse. Un déficit par rapport à la durée exigée entraîne un malus (décote). Un dépassement vaut un bonus (surcote).

Décote : à partir de 2006, la décote sera appliquée par paliers pour atteindre 0,75 % de la pension par trimestre manquant en 2011 et 1,25 % en 2015. Pour échapper à la décote, il faut avoir, lors du départ, la durée d'assurance exigée ou l'âge exigé (en 2008, 160 trimestres ou 62 ans). La solution la moins défavorable est retenue. Maximum de la décote : 20 trimestres.

Surcote : instauration dès 2004 d'une surcote de 0,75 % par trimestre effectué au-delà de 60 ans aux agents qui auront le nombre de trimestres nécessaires pour une pension à taux plein. Maximum de la surcote : 20 trimestres et 3 % par an.

Bonifications pour enfants
Pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004, élevés pendant 9 ans au moins avant leur 21^e anniversaire, femmes et hommes, bénéficient d'une bonification d'un an, qui s'ajoute aux services effectifs, sous réserve que la durée d'interruption soit égale à 2 mois au moins dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou parental.

Si l'enfant est né au cours d'années d'études (avant recrutement dans la Fonction Publique), la bonification d'un an leur est accordée à condition que la réussite au concours d'entrée ait lieu moins de 2 ans après l'obtention du diplôme.

Mais attention, la future loi ne prendra effet que le 1^{er} janvier 2004 et elle ne peut avoir d'effet rétroactif. Les droits des fonctionnaires hommes ne seront effectifs qu'à compter du 1^{er} janvier 2004 et à la condition qu'ils fassent la preuve qu'ils ont eu une interruption d'activité d'au moins 2 mois.

Pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004 (légitimes, naturels ou adoptés) **le système change complètement.**

La loi prévoit une validation des périodes d'interruption ou de réduction d'activité consacrées à l'éducation d'un enfant ou aux soins donnés à un enfant malade. La période validée peut atteindre 3 ans par enfant. Cette disposition est valable pour les femmes et les hommes. Conditions : il faut que le titulaire de la pension ait bénéficié avant le 8^e anniversaire de l'enfant d'un temps partiel de droit pour élever un enfant, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale (sans condition d'âge), d'une disponibilité.

Les bonifications du temps de service attribuées à ce jour aux femmes (+2% par enfant) disparaissent donc.

Pour réparer cette régression, la loi prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2004, les femmes fonctionnaires ayant accouché postérieurement à leur recrutement bénéficient d'une majoration de leur durée d'assurance fixée à 2 trimestres. Une telle validation évite de pénaliser les mères de famille dans le calcul de la décote, mais elle ne vaut pas augmentation de la durée de cotisation et donc amélioration de la pension.

Bonifications pour dépaysement : le principe des bonifications pour services hors d'Europe est maintenu. Un décret pris en Conseil d'État arrêtera de nouvelles dispositions.

Validations de services : pour les intéressés titularisés avant le 1^{er} janvier 2004, le délai extrême est fixé au 31 décembre 2008. Pour les nouveaux recrutés, la validation doit être faite dans les 2 ans qui suivent la titularisation. Le taux des versements sera fixé par décret.

Rachat des années d'études : il sera possible de racheter 3 années d'études supérieures au maximum, sans condition de délais entre l'obtention du diplôme et la réussite au concours. Les années effectuées en grandes écoles, en classes prépas seront reconnues.

Mais attention, ces années ne doivent pas avoir donné lieu à une affiliation à un régime de base obligatoire. L'étalement du coût de rachat sera possible sur 3 ans et le coût sera fonction du traitement perçu au moment du rachat. Trois types de rachat seront possibles : rachat de la durée d'assurance, rachat des années de cotisation, rachat des deux modalités.

Le rachat d'une annuité doit avoir un coût « actuariellement neutre » et le fonctionnaire devra payer la part de l'employé et la part de l'employeur. Le versement pour une année devrait être de l'ordre de 35 % du traitement annuel (au lieu de 7,85 % actuellement), soit une somme de 5 000 à 15 000 euros, selon la date du rachat.

Stages avant titularisation : les services accomplis comme stagiaire sont pris en compte sans rachat.

Temps partiel : la surcotisation sur une assiette à temps plein, pour les fonctionnaires travaillant à temps partiel, sera rendue possible dans la limite de 4 trimestres ; il sera également possible de cotiser sur une assiette à temps plein pour le temps partiel familial. La possibilité de surcotisation sera étendue à 8 trimestres pour les fonctionnaires handicapés dont l'invalidité permanente est au moins égale à 80 %.

Cessation progressive d'activité : l'âge d'entrée en CPA passera progressivement à 57 ans d'ici 2008 ; 33 années d'activité sont exigées (tous régimes confondus) dont 25 ans dans la Fonction Publique.

Deux formules de quotité de travail sont proposées : soit fixe (à 50 % avec une rémunération de 60 % au lieu de 80 % actuellement), soit dégressive (2 ans à 80 % payés 6/7 du traitement net), pour les années suivantes travail à 60 % payés à 70 % du traitement net. Chaque année de CPA compte à temps complet pour la constitution du droit à pension.

Régime additionnel pour les primes : ce nouveau régime obligatoire, créé à partir de 2005, sera alimenté par une fraction des primes des fonctionnaires non soumis à retenue (dans la limite de 20 % du traitement indiciaire). Elles supporteront une cotisation de 10 % (5 % employeur, 5 % fonctionnaire).

Nouvelle Bonification Indiciaire : à noter que la NBI ne fait pas partie des primes ; exprimée en points d'indice, la NBI (ou la moyenne des NBI perçues) vient toujours majorer la pension au prorata des années où elle a été versée.

Indexation des retraites : l'ensemble des retraites du secteur public et du secteur privé sera, chaque année, au 1^{er} janvier, indexé sur l'évolution prévisionnelle de l'indice des prix ; une procédure d'ajustement a posteriori est prévue.

Ainsi, les décrets Balladur de 1993, qui avaient abandonné l'indexation des retraites du privé sur le salaire moyen de la branche pour l'indexation sur les prix, se trouvent repris dans la loi (conséquence : baisse relative du pouvoir d'achat de 10 % en 10 ans). Pour

répondre à pareille situation, une conférence réunissant le gouvernement et les partenaires sociaux se tiendra tous les 3 ans, afin d'ajuster le dispositif au vu de la croissance économique et de l'équilibre des régimes.

Une deuxième carrière: les enseignants pourront accéder à une deuxième carrière dans la Fonction Publique, sans préjudice des dispositions sur la CPA, avec maintien du bénéfice de la limite d'âge de leur ancien corps.

Cumul emploi/retraite: le cumul est désormais permis en cas de reprise d'activité au sein de la Fonction Publique, tant que le nouveau revenu n'excède pas le tiers de la pension.

Pension de réversion: actuellement, le veuf a droit à une pension de réversion égale à 50 % de la pension de son épouse fonctionnaire, à la condition que cette demi-pension n'excède pas 37,5 % du traitement brut de l'INM 476, soit 764,40 euros (ou 5014,14 F). **La loi améliore cette situation: désormais les hommes bénéficient du régime accordé aux femmes, soit 50 % de la pension avec jouissance immédiate. Si le décès du fonctionnaire a lieu avant l'ouverture du droit à liquidation, la pension de réversion sera évaluée à la date du décès, sans que soit appliquée la décote.**

(1) **Erratum:** j'ai écrit dans le précédent article de *DIRECTION* n° 112 que le maximum de la surcote est de 10 trimestres. Un lecteur attentif me fait observer que ce **maximum est de 20 trimestres**. Je le remercie.

Un ouvrage, un regard...



Jean Michel BORDES

« L'ENNUI À L'ÉCOLE »

Les débats du CNP – Albin Michel (Sept 2003)



«L'ennui à l'école»... vaste programme! Le ministre de l'Éducation Nationale lui-même a déclaré s'être ennuyé à l'école. Un petit livre fait de contributions courtes de spécialistes: un médecin, un ingénieur, un sociologue, un spécialiste des sciences de l'éducation, un directeur de recherche, un professeur de littérature, un philosophe essaient de définir l'ennui à l'école. De Philippe Mériau à François Dubet, de Pierre Bergounioux enseignant à Tzvetan Todoroff, philosophe, membres du Conseil National des programmes. Des regards croisés, des définitions, des développements qui nous interrogent.

Que dire de ces contributions sans réduire, simplifier ou déformer? « **L'ennui fait partie de l'humanité. L'homme est un animal qui s'ennuie plus que tous les autres: c'est une des définitions possibles de l'homme** » nous déclare tranquillement Jean-Didier Vincent,

professeur de neurobiologie à Paris XI. L'enfant ou l'adolescent, adulte en devenir, s'il exprime son ennui le plus souvent de manière démonstrative, n'est donc pas une exception ou une anomalie. Ennui qui s'exprime fortement dans le milieu scolaire et que tous s'évertuent à combattre, car nous dit Véronique Nahoum-Grappe, ingénieur de recherche à l'EHESS en anthropologie, « **l'institution scolaire est en total déphasage avec la culture «excitée» dont la société enveloppe le corps des jeunes. Le jeune enfermé dans un cadre, tenu au ralentissement, au bémol, à la répétition, à l'obligation d'être là dans l'enfermement scolaire, est menacé par toutes les formes d'ennui. La vie scolaire lui demande un renoncement à ce que sa culture non scolaire lui dicte, et son ennui n'est pas seulement un signe de la lutte entre ses passions en ébullition et sa raison à asseoir, mais un signe de conflit des valeurs** ».

L'ennui donc à l'école, mais pas seulement car « **par nature, toute institution secrète l'ennui en mécanisant ses procédures et en devenant indifférente à la diversité du réel** » dit Alain Vaillant, professeur de littérature française qui poursuit en affirmant « **qu'il n'y a pas de sens à vouloir supprimer l'ennui... il est à l'école ce qu'est la pesanteur terrestre à la nature terrestre...** »

Car « **l'ennui est fils de la haine** » selon Jacques Birouste, professeur de psychologie clinique et pathologique. Tiens, tiens! Les adolescents ne disent-ils pas d'ailleurs couramment «j'ai la haine!» . Car le mot «ennui» a été construit à partir du mot latin *in odium* qui signifie «dans la haine». La vocation de l'école est donc de favoriser les transitions, d'aider à dépasser l'ennui, « **d'assurer la double mutation éducative: de l'aspect brutal vers**

le sentiment et des perceptions brutes vers la réflexion. C'est à l'école, dans le temps de l'étude, que se raffinent le passage de la violence vers la sociabilité et la conversion de la haine de survie en culture partagée ».

Il y aurait donc un bon usage de l'ennui que décline la troisième partie du livre. François Dubet, professeur de sociologie dédouane d'une certaine manière les acteurs de l'institution scolaire. « **Aborder le thème de l'ennui n'est pas une nouvelle manière de «critiquer les profs» ni de faire l'apologie de la distraction et du «jeunisme», c'est une façon de s'interroger sur le sens des études tel que le construisent les élèves** ».

Philippe Mériau nous donne des clefs tandis que Pierre Tavoillot et Tzvetan Todoroff invitent à dépasser les définitions encore multiples de l'ennui car « **sans ennui point de rêverie, sans langueur point de lecture; et sans rêverie ni lecture, point de culture** ».

Cet ouvrage très vite nous interroge: qu'en a-t-il été de notre propre ennui à l'école, quelle était sa nature? Oserai-je l'avouer, moi aussi je me suis beaucoup ennuyé à certaines périodes de mon parcours scolaire, notamment au collège. Je ferais volontiers mien ce propos que tenait Charles Baudelaire à 12 ans dans une lettre à son frère Alphonse: « **Qu'on s'ennuie au collège, surtout au collège de Lyon! Les murs sont si tristes, si crasseux et si humides, les classes si obscures** ». En 1954, je n'étais pas à Lyon mais dans un petit collège d'une petite ville de Charente, mais je m'ennuyais ferme! Cet ennui a-t-il été fécond? Je m'interroge. La lecture de l'ouvrage apporte des éléments à cette question que de génération en génération on se pose: mais pourquoi s'ennuie-t-on à l'école?