

Retraites Ce que nous voulons !

CGT FONCTION PUBLIQUE / 263 RUE DE PARIS / 93514 MONTREUIL CEDEX

fonction
publique

la
cgt

A contrario des décisions imposées par le gouvernement actuel et les précédents, n'en déplaise aux organisations patronales et plus particulièrement au MEDEF, les salarié-es ne souhaitent pas travailler toujours plus et plus longtemps. Bien au contraire, l'aspiration est à la réduction du temps de vie passé au travail avec, entre autres, une nouvelle réduction du temps de travail à 32 heures et la reconstruction d'un droit au départ à la retraite à taux plein à 60 ans.

Des résultats d'enquête révélateurs

Les résultats de l'enquête IFOP menée pour la Confédération Générale du Travail sur les retraites sont riches d'enseignements :

- **Les Français-es rejettent toujours la retraite à 64 ans,**
- **65 % d'entre elles et eux sont favorables à l'abrogation de la réforme de 2023,**
- **66 % soutiennent la proposition de la Confédération Générale du Travail de la retraite à 60 ans,**
- **68 % souhaitent l'organisation d'un référendum afin qu'elles et ils puissent se prononcer sur le texte de loi qui a été imposé au terme d'un déni de démocratie – contre l'avis des salarié-es et des organisations syndicales – sans vote à l'Assemblée nationale par l'utilisation du 49-3.**

Une aspiration populaire à une autre réforme

Ces résultats prouvent que les salarié-es, du privé comme du public, aspirent à une autre réforme des régimes des retraites. Cette aspiration est ancrée dans le débat public. Elle l'est aussi dans le débat politique et le débat social.

Autant d'éléments qui s'inscrivent à l'actif de la Confédération Générale du Travail, à sa capacité à mobiliser, à sa recherche constante de l'unité d'actions. C'est aussi parce que la CGT et ses organisations démontrent que d'autres choix sont possibles et finançables que les salarié-es adhèrent aux propositions et revendications portées par la CGT.

Face à l'intransigeance gouvernementale

En voulant au moyen d'un « conclave » imposer une discussion enfermée dans une fin de non-recevoir d'un retour aux 60 ans, la recherche d'un « un retour à l'équilibre » la non-augmentation des moyens de financement, la Macronie s'entête à ne pas répondre aux aspirations des salarié-es. C'est pourquoi la Confédération Générale du Travail a décidé de ne plus participer aux réunions organisées au niveau interpro-

fessionnel. La CGT Fonction Publique a refusé de participer au « sous-conclave » organisé dans la fonction publique.

Des solutions de financement concrètes

Et pourtant, il est possible de financer une autre réforme – progressiste – des retraites. Plusieurs leviers peuvent être actionnés dans ce sens et plus particulièrement :

- Une politique de l'emploi ambitieuse permettant à toutes et à tous de bénéficier d'un droit à un emploi,
- Des augmentations des salaires et pensions intégrant et permettant de véritables revalorisations des cotisations,
- L'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes,
- En finir avec les exonérations et les allègements des cotisations sociales,
- Mettre à contribution les revenus du capital,
- Élargir l'assiette des revenus soumis à cotisations,
- Fermer la porte au recours aux régimes par capitalisation et mettre en extinction ceux qui existent.

Cet ensemble de mesures permettrait de financer une autre réforme des régimes de retraite.

La position de la CGT Fonction publique

La CGT Fonction publique ne saurait admettre et s'opposera à la suppression de l'abattement des 10 % dont bénéficient les retraités et pensionnés au titre de l'impôt sur le revenu.

Dans la fonction publique et comme pour l'ensemble des salarié-es, la CGT Fonction Publique bataille pour l'abrogation de la contre-réforme, le retour aux 60 ans à taux plein, le maintien des régimes dits spéciaux et statutaires dont ceux qui existent dans la fonction publique, des droits au départ anticipé pour les carrières longues et pour celles et ceux qui exercent des métiers pénibles, la prise en compte des années d'études et des périodes de première recherche d'un emploi de même que des périodes de chômage non indemnisées, l'amélioration significative de la retraite des femmes.

Un outil au service de la mobilisation

Sans prétendre à la moindre exhaustivité, la CGT Fonction Publique a décidé de mettre à disposition la présente publication qui se veut un outil CGT au service du débat avec les syndiqué-es, les agent-es publics, fonctionnaires et non titulaires, actifs et retraité-es.

Un outil au service de la nécessaire mobilisation pour gagner dans l'unité la plus large sur nos revendications. ♦

**Toutes et tous en grève et dans les manifestations,
le jeudi 5 juin 2025 !**

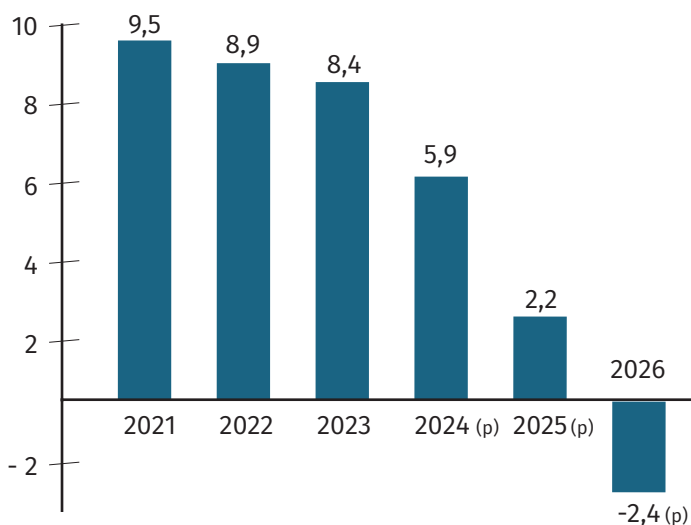
Le financement

Pour la CGT, il ne doit pas et ne peut y avoir de déficit du régime de retraite des fonctionnaires, qu'il soit pris en charge par le Service des retraites de l'État ou par la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), car la puissance publique a la gestion directe du régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires et donc la charge de la retraite de ses fonctionnaires.

Pour l'État, l'obligation d'équilibrer les comptes a sa source juridique dans le caractère de compte d'affectation spéciale du CAS retraite, l'obligation d'équilibre entre recettes et dépenses étant pluriannuelle.

Ainsi, depuis 2021 les dépenses de l'État excèdent ses recettes, mais n'épuiseront le solde cumulé du CAS qu'en 2026, constitué du fait d'excédents antérieurs. C'est pourquoi le taux de la contribution employeur de l'État a été relevé de 4 % en 2025, de 74,28 % à 78,28 %, afin de maintenir positif le solde cumulé du CAS pension.

Évolution du solde cumulé du CAS « Pensions » projetée dans la LFI pour 2024 (Avis n° 147 du Sénat PLF 2025)



Concernant la CNRACL, la caisse de retraite n'a pas d'obligation d'équilibre légale. Comme pour la Fonction publique de l'État, le taux de cotisation employeur a varié dès l'origine en passant de 6% en 1980 à 31,65% en 2024.

Depuis 2018, un déficit est apparu et n'a pas été compensé par des recettes supplémentaires, sauf plus 1% de cotisation employeur en 2024.

Déficit CNRACL en millions d'euros

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
571	722	1473	1219	1819	2500	3770

Les premiers déficits de 2018 et 2019 ont été repris par la CADES pour 1,3 milliard, puis l'État a laissé le déficit s'amplifier et la caisse a dû emprunter sur le marché bancaire pour combler son déficit.

En 2024, le gouvernement a décidé d'augmenter le taux de cotisation CNRACL employeur de 12 %, 3 % par an entre 2025 et 2028, jusqu'à 43,65 %. Cette augmentation résorberait la moitié du déficit prévisionnel de 12 milliards en 2030. ♦

Les propositions des "employeurs" territoriaux:

Les « employeurs » territoriaux refusent le principe de l'augmentation du taux de cotisation employeur considérant que cette mesure va aggraver la situation financière des collectivités territoriales.

Ils proposent soit d'adosser la CNRACL au Service des retraites de l'État (SRE), l'État reprenant donc le solde, soit de transférer le déficit annuel à la CADES la dette sociale financée par la CRDS (0,5 % des revenus de l'ensemble des actifs et des retraités). ♦

Les propositions de la CGT

La CGT considère également que la hausse de la cotisation « employeur » va aggraver davantage la situation financière des collectivités et renchérir le coût des recrutements de fonctionnaires affiliés à la CNRACL par rapport aux recrutements de contractuels.

Pour autant elle n'en tire pas les mêmes conclusions.

La CGT rejoint la proposition d'un adossement de la CNRACL au SRE, et d'une prise en charge des déficits par la puissance publique sur son budget propre.

Par contre, un transfert annuel du déficit total à la CADES le ferait prendre en charge par l'ensemble du monde du travail, essentiellement par les salariés du privé.

Pour autant, la CGT n'exclut pas totalement une telle solution, qui serait le pendant des 100 milliards d'euros transférés depuis 1980 par le mécanisme de la compensation démographique, aux différentes caisses de retraite du secteur privé.

Cependant la CGT considère que c'est à l'État de prendre en charge le déficit de la caisse au regard de sa responsabilité.

En effet le déficit de la CNRACL résulte en grande partie des politiques mises en place par les gouvernements successifs: gel du point d'indice, élargissement des possibilités de recruter des contractuels, développement de la part des primes dans la rémunération des fonctionnaires.

Les rémunérations indiciaires des fonctionnaires ont fortement décroché non seulement par rapport à l'inflation mais aussi par rapport à l'évolution des salaires du privé, d'au moins 20 % depuis 2010.

C'est donc à l'État d'assumer les conséquences de la politique salariale qu'il a décidée sur le régime de retraite des fonctionnaires (SRE et CNRACL), du fait de sa capacité à gouverner le statut unifié des fonctionnaires.

La CGT propose que l'outil pour équilibrer la CNRACL continue à être le taux de la cotisation employeur comme pour le

SRE. La CGT considère que le mécanisme de financement de la CNRACL assis uniquement sur une cotisation « part salarié » et « part employeur » a atteint ses limites. Elle propose de scinder la cotisation « part employeur » de la CNRACL en deux parties, une locale et une nationale.

La part locale de cette cotisation pourrait être par exemple de 25 %, permettant une parité de niveau de taux appliqué aux agents contractuels et aux fonctionnaires.

Cela permettrait de favoriser le recrutement d'un plus grand nombre d'agents sous statut de fonctionnaires.

Une autre solution envisagée dans le rapport des inspections (IGA, IGAS, IGF) est une taxe sur la rémunération des contractuels, affectée à la CNRACL. L'inconvénient de cette mesure est qu'elle pourrait avoir un effet récessif sur les recrutements de manière générale. De même que pour le trans-

fert à la CADES, la CGT ne l'exclut pas, mais lui préfère la création d'une part nationale et d'une part locale de la cotisation CNRACL employeur.

La part nationale de cotisation CNRACL employeur serait directement prélevée par l'État sur ses transferts aux collectivités territoriales. L'État a transféré en 2023 aux collectivités territoriales 105 milliards sur 260 milliards de recettes locales. Le circuit serait encore plus simple pour l'hospitalière.

Les montants transférés aux collectivités territoriales seraient donc strictement équivalents, part nationale déduite, puisque la cotisation redescend dans les territoires pour être déjà recentralisée nationalement à la Caisse des Dépôts. Un transfert direct du niveau national État au niveau nationale CDC est plus simple.

Finances des collectivités locales 2023	Bloc communal	Départements	Régions et CTU	Ensemble
Dépenses en milliards	150,3	75,9	38,1	264,3
Recettes en milliards	150,1	73,8	36,4	260,2
Total des transferts de l'Etat				105,5
Concours de l'État				54,8
Fiscalité transférée (hors formation professionnelle)				38,7
Contreparties de dégrèvements et transferts divers				11,1

Ce qui pourrait donner de 2026 à 2028 un transfert direct de 7 à 10 milliards à la CNRACL par l'État.

Évolution du taux de la contribution CNRACL (part employeur)

Année	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Taux de la contribution	30,65 %	31,65 %	34,65 %	37,65 %	40,65 %	43,65 %
Part locale				25 %	25 %	25 %
Part nationale en pourcentage				12,65 %	15,65 %	18,65 %
Part nationale en milliards				7,3	9,1	10,8
Contribution employeur en Mds	17,8					

Dans ce cadre, la part locale de 25 % resterait fixe dans le temps, et la part nationale, qui couvrirait le déficit de la CNRACL, ferait l'objet d'un débat politique au parlement dans le cadre de l'examen du projet de finance.

La CGT est favorable à asseoir la part nationale de la cotisation employeur de la CNRACL sur une ressource propre au sein du budget de l'État. ♦

RETRAITES : DEPUIS 30 ANS, EN MOYENNE, UNE RÉFORME TOUS LES 4 ANS



Toutes et tous en grève et dans les manifestations, le jeudi 5 juin 2025 !

La pénibilité :

- La mise en cohérence du service actif par **l'attribution à tous les agents de bonifications d'ancienneté**, qui seules permettent véritablement l'exercice du droit au départ anticipé.

- Réunir les conditions d'un départ anticipé avec 37 ou 38 ans de carrière et 5 ans de bonification n'est pas simple, avec 42 ou 43 ans de carrière, c'est déjà impossible pour de nombreux agents. La bonification d'ancienneté doit faire partie du service actif pour l'ensemble des agents et des corps ou cadres d'emplois concernés. **Le service actif, c'est une véritable reconnaissance de la pénibilité avec des départs anticipés à 55 ans en catégorie active, et à 50 ans pour la catégorie super active, et une extension de la bonification à tous ces agents.**

- Élaborer des **référentiels métiers d'exposition à la pénibilité** pour les corps et cadres d'emplois, sur la base des 12 critères du privé et de 3 critères de dangerosité. Les seuils d'exposition, qui sont peu mesurables et mal mesurés, et ne prennent pas en compte les poly-expositions, seront exclus. En rester aux « risques particuliers et fatigues exceptionnelles » pour fonder juridiquement le classement en service actif a autorisé l'État à enlever le service actif aux infirmières, contre toute prise en compte de la réalité du travail réel et de l'exposition à la pénibilité. Sur la base des référentiels métiers, la totalité des corps et cadres d'emplois exposés à la pénibilité doivent être classés en service actif (infirmières, ATSEM, etc.).

Nous avons la même demande de référentiels métiers pour le privé, où la hauteur des seuils et l'absence de mesure excluent de très nombreux salariés.

- **Nous nous opposons à l'introduction du Compte personnel de prévention (C2P)** dans la Fonction publique, avec ses seuils et ses 6 critères, qui n'est efficace ni pour la prévention, ni pour les reclassements, ni pour l'anticipation nécessaire des départs en retraite.

- La CGT revendique **une prise en compte réglementaire de l'exposition à la pénibilité** pour les contractuels de droit public, sur la base des référentiels métiers et dans un cadre collectif, en complément du service actif pour les fonctionnaires. ♦

Les 4 catégories et les 15 critères de pénibilité pour la CGT

I — Contraintes physiques

- 1/ Manutention et port de charges lourdes
- 2/ Contraintes posturales et articulaires
- 3/ Vibrations mécaniques

II — Environnement agressif

- 1/ Exposition à des agents chimiques dangereux (ACD) y compris aux poussières et fumées
- 2/ Activités exercées en milieu hyperbare
- 3/ Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries
- 4/ Exposition aux bruits intenses
- 5/ Exposition aux rayonnements ionisants

III — Contraintes liées aux rythmes de travail

- 1/ Travail de nuit
- 2/ Travail alterné, décalé
- 3/ Longs déplacements fréquents
- 4/ Gestes répétitifs, travail à la chaîne, cadences imposées

IV — Dangerosité

- 1/ Exposition à des risques de contamination biologique
- 2/ Risques d'agressions physiques et psychiques
- 3/ Lieux d'intervention dangereux (routes, incendies, etc.) ♦

La proratisation des 25 meilleures années pour les polypensionnés privé-public :

La pension du privé de ces agents est fortement abaissée par la prise en compte de la totalité des années de travail, sans exclusion des plus mauvaises. C'est une discrimination de fait à l'encontre des fonctionnaires.

La CGT propose de proratiser le calcul des 25 meilleures années selon la durée de carrière dans le privé. Pour 10 ans dans le privé ce sont les six meilleures années qui seraient prises en compte, ou les neuf meilleures années pour 15 ans de privé. Les années de sous-emploi seraient plus fortement éliminées, ce qui est l'objectif de la prise en compte de seulement des 25 meilleures années de carrière pour les salariés du privé. ♦

L'alignement sur le privé de la majoration d'assurance aux femmes pour la naissance d'un enfant :

Avec 8 trimestres au lieu de 2 trimestres, et la prise en compte pour la durée cotisée au lieu de la seule durée d'assurance, qui n'agit que sur la décote. Ces deux trimestres de durée d'assurance, pour les enfants nés à partir de 2004, vont fortement baisser les retraites futures des femmes fonctionnaires. C'est là aussi une discrimination à l'égard des fonctionnaires. ♦

Les jours de grève ne doivent plus être soustraits du droit à retraite pour les fonctionnaires

Cela constitue une discrimination vis-à-vis des fonctionnaires, puisque c'est le nombre de trimestres qui est diminué. Cela génère de la décote ou de la prolongation d'activité. Pour les salariés, les jours de grève du privé n'ont aucun effet sur le nombre de trimestres, mais uniquement sur le salaire porté au compte pour le calcul des 25 meilleures années, ce qui a un effet négligeable. ♦

Complément de traitement indiciaire

L'application du CTI aux 3000 exclus de la Fonction publique (notamment territoriale et hospitalière), lequel CTI est pris en compte pour le calcul de la retraite (+ 49 points) étant donné sa nature indiciaire. ♦