

IRCANTEC

Cotiser plus pour toucher moins

Dans la foulée de la réforme des retraites et de la loi Fillon du 21 août 2003, le gouvernement avait cherché à imposer une réforme de l'IRCANTEC en fin d'année 2005. L'unité des fédérations et la cohésion des administrateurs syndicaux de l'institution – conditions que la CGT avait grandement contribué à créer – avaient permis de faire échec à ce projet, auquel le gouvernement avait purement et simplement renoncé.

Dans le cadre du « rendez-vous 2008 », Xavier Bertrand et André Santini ont ressorti le dossier. Deux projets ont été communiqués aux fédérations de fonctionnaires réformant d'une part la « gouvernance » et d'autre part les « paramètres » (c'est-à-dire des conditions de calculs de la future retraite complémentaire IRCANTEC).

Si la CGT, comme les autres organisations, est favorable à une amélioration du fonctionnement de l'institution ainsi qu'à l'étude attentive des conditions de sa pérennité financière, elle s'oppose, en revanche, à ce que cela serve de prétexte à une transformation profonde qui produirait deux conséquences :

1°/ **sortir progressivement l'IRCANTEC des règles de la répartition** pour l'entraîner, à terme, vers les mécanismes dangereux de la capitalisation et,
2°/ **augmenter, directement ou indirectement, les cotisations tout en programmant une baisse des retraites IRCANTEC futures.** Autrement dit : cotiser plus pour toucher moins !

Pour la CGT, assurer la fiabilité de l'IRCANTEC dans la durée passe par la garantie du niveau des retraites des agents non titulaires sur la même base que les autres salariés : 75 % de taux de remplacement à 60 ans pour une carrière complète (régime général + complémentaire IRCANTEC). Ce qui n'est pas le cas actuellement.

C'est sur cette base que la CGT a proposé, comme en 2005, un positionnement unitaire aux huit fédérations syndicales de fonctionnaires lors des séances de discussions entamées depuis le 26 mai.

Un projet gouvernemental inacceptable

Le projet ministériel transmis aux fédérations syndicales montre que le gouvernement poursuit un objectif bien différent de celui qui est défendu par la CGT.

- Il s'agirait de changer progressivement la nature de l'IRCANTEC, aujourd'hui fondé sur la répartition solidaire, en le faisant glisser vers un régime largement « provisionné », c'est-à-dire fonctionnant sur des mécanismes assurantiels proches de la capitalisation.
- Une réforme des « paramètres » conduirait à une baisse programmée

des pensions versées : **25 % de moins environ pour une carrière complète**, avec baisse du taux de remplacement de 20 % en tranche A et de 30 % en tranche B (cadres).

■ En troisième lieu, si des améliorations sont envisagées dans le fonctionnement, la nouvelle « gouvernance » s'avère étroitement corsetée par une tutelle ministérielle renforcée, le conseil d'administration étant maintenu sans réelles prérogatives.

Enfin, le gouvernement inscrit sa démarche dans une campagne de dramatisation outrancière des perspectives à moyen et long terme du régime, tout comme il l'avait fait en 2005.

Face à cette nouvelle tentative, menée au pas de charge, l'unité syndicale s'est déjà manifestée pour réclamer une réelle concertation, avec le temps nécessaire pour la conduire, alors que le ministre voudrait voir le dossier bouclé avant fin juillet.

*Le 17 juin, en manif
pour les retraites.*



Une dramatisation non fondée de la situation de l'IRCANTEC

Depuis une dizaine d'années, toutes les études prospectives annonçant à brève échéance le déséquilibre financier du régime se sont révélées fausses. L'IRCANTEC reste toujours très excédentaire : 465 millions d'euros en 2007 et dispose d'une réserve financière de 5 milliards d'euros. Les retraites peuvent donc être servies sans problème pendant au moins 25 ans et beaucoup plus longtemps encore selon nos estimations.

Pour justifier sa réforme, le gouvernement veut imposer des bases inacceptables :

- prévision d'une population cotisante délibérément sous-estimée pour les prochaines décennies ;
- mise en œuvre de « règles prudentielles » à 30 ans qui ne relèvent pas des principes de gestion des régimes par répartition ;
- refus de prévoir la neutralisation de charges financières injustement supportées par l'institution, telles que le coût des transferts d'affiliation vers d'autres régimes et la non compensation du passage de l'âge de la retraite de 65 à 60 ans...

De telles hypothèses et de telles orientations permettent d'afficher des conclusions alarmistes sur le long terme : « le régime ne serait plus [...] en capacité de servir les prestations dues entre 2025 et 2030 ». Elles servent de justification à des propositions qui conjuguent : augmentation de la contribution des salariés (cotisations et valeur d'achat du point) et diminution progressive du niveau des retraites servies. Tout cela dans un cadre qui fait intervenir les méthodes de gestion en vigueur dans les mécanismes assurantiels par capitalisation.

25 % de baisse de la retraite Ircantec

Deux mesures sont prévues, avec mise en œuvre au cours de la période 2009/2015 :

- 1/ Une augmentation des cotisations. Pour la part des salariés :
- Tranche A (jusqu'au plafond SS) :

passage de 2,25 % (2008) à 2,935 % (en 2015) soit + 30,4 %.

- Tranche B (au dessus du plafond) : passage de 5,95 % (2008) à 6,95 % (en 2015) soit + 16,8 %.

Une augmentation équivalente en points de pourcentage est prévue pour la partie employeur. Ce qui va modifier la répartition actuelle de la cotisation globale : la part des salariés va augmenter, passant de 40 % à 42 % en tranche A et de 34 % à 35,6% en tranche B.

Augmenter les cotisations n'est pas réducteur par principe. Cela est envisageable sous condition d'améliorer les droits ou, à la rigueur d'en conserver le niveau. Mais là, il s'agit d'accompagner une baisse programmée de ces droits !

2/ une augmentation de la valeur d'achat du point (le « salaire de référence »).

L'évolution programmée de 2009 à 2015 de ce paramètre conduirait à la conséquence suivante : pour un même niveau de cotisation, le salarié acquerrait un nombre moindre de points. Son niveau de pension s'en trouverait donc abaissé d'autant.

Au final, cela produirait une baisse de 25 % du niveau de la pension pour une carrière complète.

Une partie des cotisations soumise aux aléas des placements financiers

L'augmentation des cotisations est envisagée pour, notamment, constituer une « réserve de précaution » importante, destinée à garantir un an et demi de cotisations à un horizon de vingt ans.

C'est une dérive vers un fonctionnement de type « capitalisation ». Un tel provisionnement a pour conséquence une dégradation considérable du rapport cotisation / retraite. Quant aux garanties qu'il représenterait, cela reste du domaine du pari sur l'avenir. Les dévalorisations fulgurantes des « réserves » d'Enron ou de Maxwell ont de quoi faire réfléchir.

Nous ne pouvons accepter cette remise en cause du principe de répartition qui doit rester le fonde-

ment de nos régimes de retraites obligatoires.

Les propositions de la CGT pour assurer la pérennité de l'Ircantec

Ce régime, qui assure les retraites complémentaires des agents non titulaires est évidemment tributaire de la politique de recrutement dans les fonctions publiques et de la désaffiliation éventuelle de l'IRCANTEC de groupes entiers de salariés (France-Télécom, ANPE...). C'est donc aux employeurs (État, collectivités territoriales et hospitalières) d'assurer les conséquences financières de leurs choix pour l'équilibre du régime.

Dans ce cas, il est logique qu'ils assurent le financement supplémentaire éventuellement nécessaire par une augmentation de leurs cotisations. Ce serait d'autant plus justifié et supportable qu'ils font l'économie d'une part importante de cotisations en embauchant des non titulaires : le taux de cotisation employeur est de 13,2 % à l'IRCANTEC, alors qu'il est de 27,3 % pour un titulaire à la CNRACL et de 50 % pour l'État.

En toute hypothèse, la CGT exige que toute la transparence nécessaire soit faite sur les prévisions concernant l'avenir du régime, que des études soient menées sur chacun des nombreux cas types dans lesquelles les affiliés de l'IRCANTEC peuvent se trouver, du précaire à carrière courte jusqu'à l'agent qui développe une carrière complète dans le régime, en passant par les élus... tout comme nous demandons des études précises, par cas type, sur les perspectives de taux de remplacement.

La situation financière de l'IRCANTEC, à court et moyen terme, ne réclame aucune urgence. La précipitation du gouvernement, qui veut absolument présenter ses textes devant le conseil d'administration avant la fin juillet, est profondément suspecte. S'il maintenait ses intentions, il s'agirait d'une démonstration de plus que son souci du dialogue social n'est que de la poudre aux yeux.

Minimum garanti Fonction publique : un grand absent du rendez-vous 2008

Après avoir constitué une des mesures les plus anti-sociales de la loi Fillon (du 21 août 2003), la réforme du minimum garanti applicable dans la Fonction Publique pourrait de nouveau faire les frais du « rendez vous 2008 ». Alors que les « petites retraites » devaient être relevées, rien n'est prévu par le gouvernement pour corriger la dégradation manifeste d'un mode de calcul qui, rappelons-le, concerne pour l'essentiel deux publics :

-celui des personnels appartenant aux échelles les plus basses de rémunération, aux carrières les plus discontinues, qui sont pour une part, de loin la plus importante, des femmes ;

-celui de personnels « pluri pensionnés » qui sont par ailleurs touchés par un mode de calcul défavorable en matière de salaire de référence lorsque la « double carrière » concerne un régime public et le régime général (ou un régime aligné sur ce dernier).

Une dégradation programmée par la loi Fillon

Pour les pensions liquidées sous l'empire de l'ancienne législation, le minimum garanti représentait 4% par année de services et bonifications de l'indice majoré 216 dans la limite de 100% de ce dernier indice.

La loi Fillon a déconstruit ce mode de calcul en lui substituant une série de mesures transitoires couvrant la période

2004-2013.

Au terme de ce processus, le minimum garanti représentera 57,5% de l'indice majoré 227 pour les quinze premières années de services, auxquels s'ajouteront 2,5 points par année de service comprise entre quinze à trente ans, et 0,5 point pour les services au delà de trente ans.

Dès la création de ce nouveau mécanisme, la CGT avait dénoncé ses effets pervers. Le « progrès » apparent que semblait représenter le passage de la référence indiciaire 216 à 227 cachait en réalité un ensemble de pièges et de reculs qui ne pouvaient que conduire à une diminution du minimum garanti. Nous reviendrons sur ce sujet, dans le cadre d'un dossier étayé, afin de porter la revendication d'une réforme sérieuse améliorant le niveau du minimum garanti.

Le tableau ci-dessous montre à quel point ce qui devait être un « progrès » (les partisans – y compris syndicaux – de la loi Fillon en avaient fait un argument !) constitue en fait une régression. Non seulement l'évolution du niveau de liquidation du minimum garanti est infé-

rieure à la hausse des prix dans tous les cas, mais dans la situation d'une liquidation pour 100 trimestres de carrière, le minimum garanti est inférieur à son niveau de 2004 !

Les axes revendicatifs de l'UGFF- CGT pour le minimum garanti FPE

Bien évidemment, la CGT ne peut dissocier sa réflexion sur les minima de pension de ses revendications d'ensemble sur le niveau des retraites (75% du traitement au moins pour une carrière complète, minimum en référence au SMIC revendiqué etc..).

Pour autant, il est indispensable d'exiger des correctifs d'urgence sur le minimum garanti, sur la base des objectifs suivants :

- **calcul du minimum garanti sur la base de l'indice minimum réel de rémunération FP soit 290** à compter du 1^{er} juillet.

- **prise en compte des bonifications** dans la durée liquidée au minimum garanti ;

- **ouverture d'une discussion sur la question des pluri pensionnés** en vue de permettre aux assurés du régime général ayant une partie de leur carrière dans la Fonction Publique de parfaire leurs meilleures années.

La baisse programmée du minimum garanti de la FPE

Année de liquidation	Montant pour 60 trimestres (en €)	Montant pour 80 trimestres (en €)	Montant pour 100 trimestres (en €)	Montant pour 120 trimestres (en €)
2004	569,83	750,79	932,06	951,90
2008	608,97	768,35	929,29	1015,47
Écart en €	39,14	17,56	- 2,77	63,57
Écart en %	+ 6,87 %	+ 2,34 %	- 0,30 %	+ 6,68 %
Prix INSEE	+ 7,83 %	+ 7,83 %	+ 7,83 %	+ 7,83 %

Sources : DGAFP et INSEE

RAFP : les masques tombent

Le secrétaire d'état chargé de la fonction publique, André Santini, s'est fendu d'un discours devant le conseil d'administration de l'ERAFP (régime de retraite additionnel de la fonction publique). Mis à part quelques propos convenus, il a surtout appelé les membres du CA à **impulser « la transformation du régime »**. Traçant les grandes lignes de ce que devait être cette transformation le secrétaire d'état a, quasiment mot pour mot, repris les points qu'avait dénoncé le représentant de la CGT le matin même devant le Conseil, comme étant des objectifs dangereux pour l'avenir des retraites de la fonction publique.

Le secrétaire d'état a ainsi déclaré qu'au travers du régime additionnel, une amélioration du taux de remplacement « soit poursuivie et développée en complément du régime de base », et ceci d'une part **en faisant évoluer « son assiette de cotisation et au delà sa nature »**.

On passe de la notion d'« additionnel » à la notion de « complément » ce qui n'est bien entendu pas qu'une affaire de mots et annonce une assiette de cotisation de plus en plus large, très très large.

Le cantonnement actuel de l'assiette des cotisations à 20% du traitement est en conséquence appelé à évoluer. Et d'ailleurs, avec l'accord signé par quelques syndicats ultra minoritaires, et sans attendre les évolutions réglementaires qu'il ne manquera pas d'imposer, le gouvernement passe aujourd'hui déjà outre ledit plafond pour la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat), comme il en sera de même demain pour les heures supplémentaires ou le compte épargne temps monétisé. En clair un plafond qui n'en est plus un et une stratégie qui se développe rapidement. Une évolution, et la CGT l'avait analysé dès le début, qui s'inscrit, a précisé le secrétaire d'état, **« dans le cadre d'une évolution globale du système de rémunération et du système de pension »**. Tout est dit sur la déstructuration progressive du système de rémunération, son accompagnement au niveau du système de pension et la place croissante d'un régime de retraite par capitalisation au lieu et place du régime du code des pensions.

Ainsi les masques tombent, et les véritables visées poursuivies par la mise en place du régime additionnel se confirment et valident le positionnement qu'a tenu la CGT depuis le début.