



Syndicat National des Infirmier(e)s Conseiller(e)s de Santé

ÉDITORIAL

Travailler plus pour toucher beaucoup moins...

Les reculs prévus sur les retraites sont tellement conséquents qu'ils en deviennent inimaginables. De plus, les questions abordées sont tellement techniques et rébarbatives que les personnels dans leur grande majorité ne parviennent pas à s'y intéresser vraiment. Il s'agit en effet d'une combinaison de mesures qui, déjà séparément, constituent des reculs importants mais qui, regroupées, sont considérables.

Culpabilisés par les médias, de nombreux fonctionnaires ont intégré l'idée qu'ils allaient devoir travailler 2,5 années de plus. Devoir passer de 37,5 années de travail à 40 années, constitue déjà en soi un changement énorme par rapport au contrat initial, mais ce n'est pas uniquement de cela qu'il s'agit :

- baisse du niveau des retraites à partir de la baisse de l'annuité qui passerait à 1,875 % par année cotisée alors qu'elle est actuellement de 2 % ;
- introduction d'une décote très lourde pour ceux et celles qui voudraient partir à 60 ans sans les années requises (3 % retiré par année non effectuée pour aller à terme vers 5 % par année voire plus à partir de 2008) ;
- remise en cause de certains articles du code des pensions qui permettaient jusqu'à présent aux retraités de bénéficier des mesures prises pour les actifs ;
- passage à 42 ans de cotisation à partir de 2008, etc.

Deux exemples...

1. Une infirmière part à la retraite à 60 ans avec 35 annuités, indice de traitement 514. Actuellement, sa pension de retraite brute s'élèverait à 1 860 euros x 35 x 2 % = 1 302 euros. Demain, compte tenu du passage de 37,5 à 40 ans de cotisation et d'une décote de 3 % par annuité manquante, sa pension brute s'élèvera à 1 860 euros x 35 x 1,875 % = 1 220 euros - 15 % (ayant travaillé 35 ans sur 40 soit 5 ans en moins x 3 % = 15 %) = 1 037 euros soit une baisse de 20 % !

2. Une infirmière avec 3 enfants dont le dernier a 16 ans, part à la retraite à 55 ans avec 30 annuités, indice de traitement 472. Actuellement, sa pension de retraite brute s'élèverait à 1 708 euros x 33 (30 + 1 an par enfant) x 2 % = 1 127 euros + 10 % = 1 239 euros. Demain, compte tenu du passage de 37,5 à 40 ans de cotisation et d'une décote de 3 % par annuité manquante, sa pension brute s'élèvera à 1 708 euros x 33 x 1,875 % = 1 056 euros + 10 % = 1 161 euros - 30 % (ayant travaillé 30 ans sur 40 soit 10 ans en moins X 3 % = 30 %) = 813 euros soit une baisse de 34 % !

TOUS DANS L'ACTION POUR LES RETRAITES

Cela revient en fait à devoir **travailler plus pour toucher beaucoup moins** alors que nous savons que d'autres options sont possibles qui permettent de maintenir une retraite à 60 ans pour 37,5 annuités de travail. La situation est donc grave. Il est urgent que chaque infirmière et chaque infirmier se mobilise et mobilise celles et ceux qui ne réaliseraient pas encore les enjeux en cours. C'est à chacun d'entre nous d'alerter nos collègues de ce que sera leur avenir et celui des futures générations si nous ne faisons rien. Notre responsabilité collective est évidente.

La mobilisation doit être à la hauteur des reculs en jeu. Des actions de grève reconductibles se tiennent déjà dans les académies de Bordeaux, de Poitiers, à Marseille, en Seine-Saint-Denis, au Havre. Une action unitaire est programmée par l'intersyndicale Éducation pour le 6 mai prochain contre le démantèlement du service public d'éducation, l'abandon de la priorité à l'éducation et les régressions sur les retraites. Cette initiative sera suivie d'autres mouvements plus larges. Soyez présent(e) en masse car seule l'unité d'action permettra de faire reculer le gouvernement sur ces projets régressifs qui nous touchent tous et toutes.

Brigitte Le Chevert, le 18 avril 2003

Le calendrier :

- 7 mai : communication en Conseil des ministres. Une première version du projet de loi sera mise en concertation notamment auprès des conseils supérieurs de la fonction publique.
- 28 mai : présentation du projet de loi au Conseil des ministres.
- Juin/mi-juillet : examen par le Parlement du texte de loi.

Communiqué de presse FSU

Les propositions annoncées par J.-P. DELEVOYE concernant les retraites des fonctionnaires laissent mal augurer de ce que F. FILLON et lui-même vont annoncer dès vendredi pour l'ensemble des salariés. Loin d'une réforme renforçant les solidarités et l'équité et prenant en compte les réalités d'aujourd'hui de la Fonction Publique, le ministre propose un ensemble de mesures d'ici 2008 (allongement à 40 ans de la durée de cotisations, décote de 3 % pour chaque année manquante, perspective de calculer le montant des pensions sur les 3 dernières années), dont le premier résultat sera une baisse considérable des pensions (pouvant aller jusqu'à 20 ou 25 % des pensions pour une grande partie des collègues).

Le gouvernement refuse l'intégration dans le traitement et l'harmonisation des primes. Le dispositif de régime complémentaire qu'il envisage pour leur prise en compte partielle ne représenterait qu'une contre-partie dérisoire à la chute des pensions, et pourrait constituer une mécanique redoutable contre le code des pensions. Il refuse également de prendre en compte l'essentiel des propositions que nous avons formulées (notamment prise en compte des années de formation ou de précarité).

Si l'indexation des retraites sur les salaires est maintenue, en revanche les retraités ne bénéficieront plus des mesures de revalorisation des actifs : c'est donc la solidarité actifs/retraités qui sera mise en cause.

La FSU appelle les personnels à se mobiliser de façon unitaire pour contrer ce projet de régression sociale, et faire avancer les revendications de consolidation et d'harmonisation vers le haut des retraites des fonctionnaires et des salariés du secteur privé.

Elle entend prendre toute sa place dans la construction de cette mobilisation.

Paris, le 16 avril 2003

Jean-Paul Delevoye recevait la FSU : Gérard Aschieri secrétaire général, Frédérique Rolet, Gilles Moindrot, Claude Beuzelin, Pierre Duharcourt SNESUP et Brigitte Le Chevert SNICS.

Le ministre indique qu'il va nous faire part de ses pistes de propositions, certaines n'étant pas encore totalement arrêtées. C'est une communication en Conseil des Ministres le 7 mai qui donnera les orientations définitives. Un projet de loi sera ensuite mis en concertation, puis adopté en conseil des ministres fin mai et discuté avant l'été. Pour lui cette réforme résumée en 9 points vise à réduire les inégalités et à consolider un système fragile :

1. Durée de cotisation :

Passage progressif à 40 années d'ici 2008 avec une proratisation (passage du taux par année de 2 pour cent à 1,875 pour cent) pour garder un taux de liquidation maximum de 75 pour cent. Il évoque la piste d'une éventuelle possibilité de rachat (et non de validation comme nous le demandons) de certaines périodes non validées, comme les années d'étude ou de formation mais envisage, au mieux, de valider deux périodes de formation. Par ailleurs il confirme la création d'un groupe de travail permettant de réduire les incohérences en matière de validation (exemple : les années de formation d'infirmières qui sont ou non prises en compte en fonction de leur école de formation).

2. Décote et surcote :

Pour « favoriser la prolongation d'activité », il propose une surcote c'est à dire une bonification de 3 % par an pour une prolongation d'activité au delà de 40 annuités et de 60 ans. Complémentairement il y aurait une décote ou pénalisation allant progressivement à 3 % par année manquante en dessous de 40, d'ici 2008. Il n'y aurait en revanche pas de décote si le départ se produisait quand l'agent a atteint la limite d'âge (65 ans dans le cas général). Le ministre évoque par ailleurs une progressivité de cette décote, ce qui laisse entendre que cette décote pourrait aller au-delà de 3 % sur une dizaine d'années : un communiqué du ministère parle en effet d'une « convergence » avec le privé au terme de la réforme (rappelons que pour le privé la décote est de 2,5 % par trimestre manquant !). Il nous précise que pour le calcul de cette décote, on compterait les annuités tous régimes confondus (par exemple, régime général, puis fonction publique). Et qu'il est envisagé dans ce cadre uniquement de prendre en compte les temps partiels comme années complètes.

3. Salaire de référence :

Il s'agirait bien toujours du dernier traitement et pas des « meilleures années » mais il y a encore débat pour savoir si ce traitement sera celui des 6 derniers mois ou des 3 dernières années. Le ministre envisage éventuellement une combinaison des deux (6 mois pour les promotions d'échelon, 3 ans s'il y a eu promotion de grade). Ces questions devraient être tranchées avant le 7 mai. L'obligation de 3 ans dans le même grade remettant en partie en cause les mesures dites de « revalorisation » prises pour certaines catégories de personnel, le ministre dit souhaiter qu'une réflexion soit menée sur les déroulements de carrière dans les 3 dernières années de la carrière.

4. Indexation :

Maintien de l'indexation des retraites sur les traitements mais en remettant en cause la transposition sur les retraites des mesures de revalorisation des actifs. Seraient ainsi concernés les

articles L15 « extensif » et L16 du code des pensions civiles et militaires qui permettent « l'assimilation », c'est-à-dire que les mesures catégorielles prises au niveau des carrières des actifs sont répercutées sur les pensions des retraités, et la « péréquation » qui permet aux retraités de bénéficier des revalorisations indiciaires. On touche là au cœur du dossier, cette disposition constituant un des fondements principaux du code des pensions qui permet aux fonctionnaires retraités d'avoir une pension qui est « un traitement continué ». Le ministre précise toutefois que les plans de revalorisation antérieurs comme celui des professeurs des écoles, seront respectés.

5. Cotisations retraites :

Une hausse est envisagée, mais en liaison avec les négociations salariales. L'harmonisation avec le privé est écartée car les régimes ne sont pas comparables (régime complémentaire dans le privé).

6. Avantages familiaux :

La pension de réversion en faveur des hommes sera alignée sur celle des femmes. Quant aux bonifications pour enfant, suite à l'arrêt de la Cour européenne contraignant à effectuer des modifications, l'hypothèse avancée par le ministre est le maintien de l'existant pour les enfants déjà nés et une extension aux hommes dans l'avenir si ces derniers peuvent justifier d'un arrêt minimal de 2 mois de type congé parental, congé d'adoption, disponibilité prise pour élever un enfant sachant que pour les femmes le congé de maternité permet de remplir ces conditions. Maintien de la majoration de 10 % pour avoir élevé 3 enfants et de la possibilité de départ anticipé à la retraite après 15 ans pour les mères de 3 enfants.

7. Services actifs :

Aucune remise en cause des âges de départ à la retraite ou des catégories qui en bénéficient. La valeur de la décote sera pondérée pour tenir compte des âges de départ : les modalités précises sont encore à définir.

8. Primes :

L'intégration des primes dans les traitements est refusée pour son coût financier. Le gouvernement envisage un régime distinct des régimes des pensions. Assis sur une partie des primes, obligatoire par points, inter fonction publique, cette caisse serait financée à 50 % par l'agent et à 50 % par l'employeur. Deux pistes sont envisagées : soit prendre en compte les primes réelles avec une cotisation de 5 % soit, pour tenir compte de l'inégalité des primes, un système de cotisations fondé sur une estimation forfaitaire de primes correspondant à 20 % du traitement indiciaire. Au cours de la discussion il apparaît que cette caisse pourrait avoir d'autres fonctions puisque le ministre l'évoque lorsqu'il parle de « rachat » d'annuités.

9. Minima de pensions :

La durée de 15 ans minimum est maintenue pour avoir droit à une retraite Fonction publique. Le ministre propose de rapprocher les minima de pensions du minimum de traitement fonction publique, sous réserve d'une décote afin de favoriser la prolongation d'activité.

Dans la discussion nous soulignons que le ministre fait le choix de la pénalisation financière pour inciter à des prolongations d'activité et ignore nos demandes concernant les conditions de travail, la gestion des carrières et des fins d'activité. Il nous est répondu que la loi devrait prévoir une « amélioration » et un « assouplissement » des CPA.

Questions - réponses

En 2040, il y aurait un retraité pour un actif ?

En citant ce rapport, le Premier ministre dramatise les projections. Celles-ci sont de 7 retraités pour 10 actifs en 2040 contre 4 pour 10 aujourd'hui. En outre, il convient de relativiser cette approche. D'une part en prenant en compte les moins de 20 ans (l'évolution du rapport passe alors de 91 % à 37 %), et les chômeurs ; d'autre part, en prenant en compte l'évolution de la production par actif dans la même période (augmentation de 60 %).

Toute projection dépend des hypothèses retenues et l'idée de rendez-vous périodiques nous convient. Les différentes variantes testées conduisent à des situations plus ou moins tendues. Mais parmi toutes les variantes, l'allongement de la durée de la vie demeure un élément essentiel. Cette heureuse évolution appelle des choix collectifs. Ils sont à notre portée.

Y a-t-il réellement des choix possibles ?

En 2040, la France créera deux fois plus de richesses qu'actuellement. Il s'agit de décider à quoi serviront ces nouvelles richesses. Faire face à ce nouvel équilibre démographique et revenir sur les régressions imposées aux salariés du privé suppose de dégager 7 points du produit intérieur brut (PIB) sur 40 ans. Un effort équivalent à celui qui a été fait sur les 40 dernières années. Cela demande de consacrer aux retraites chaque année un cinquième à un quart des gains de productivité.

L'équité ne doit-elle pas conduire à 40 annuités pour les fonctionnaires ?

Nous défendons l'idée d'un retour à 37 ans et demi pour tous les salariés. Selon l'étude du COR (Conseil d'Orientation des Retraites), le coût en est limité : il représente 0,3 % du PIB, environ 8 % des besoins globaux de financement.

D'autres éléments de comparaison public/privé ?

L'âge moyen de cessation d'activité est le même : entre 57 et 58 ans. Dans le privé, ce sont les préretraites et le chômage important des plus de 55 ans qui expliquent ce constat. Dans le public, certains métiers permettent un départ à 55 ans, les autres à 60 ans en général.

Le taux de remplacement (première pension nette comparée au dernier salaire net) était en 1997, selon la DRESS, ministère des Affaires sociales, de 84 % en moyenne pour le privé, de 78 % en moyenne pour le public. Même si cette mesure est moins pertinente pour les salariés du privé dont le dernier revenu d'activité n'est pas nécessairement le plus élevé, le constat n'est pas désavantageux pour le privé. Jusqu'aux dernières années, des règles différentes ont assuré des situations équivalentes. Mais l'application de la loi Balladur va profondément dégrader la situation du privé dans les années à venir.

Pour que l'effort ne repose pas seulement sur les actifs, ne faut-il pas envisager une baisse des pensions ?

Il y a un demi-siècle, la pauvreté était fréquente chez les personnes âgées. Aujourd'hui lorsqu'on prend sa retraite, on est assuré de conserver son niveau de vie. Il n'y a aucune raison de mettre cela en cause.

Le temps de vie gagné ne devrait-il pas être partagé entre travail et retraite ?

Pour la FSU, retarder l'âge de la retraite est actuellement inacceptable. Le chômage reste très important. L'âge d'entrée dans la vie active a reculé du fait de l'allongement de la scolarisation et du développement de la précarité. Dans le secteur privé, le taux d'activité des plus de 55 ans est faible du fait des préretraites et du chômage. Enfin, dans notre métier, les conditions de travail poussent nos collègues à partir dès qu'ils le peuvent. Si le problème est de prolonger l'activité de ceux qui le souhaitent, il faut en créer les conditions : améliorer l'emploi et les situations de travail en fin de carrière.

Que propose donc la FSU ?

Des garanties collectives fortes : un départ en retraite à 60 ans avec une pension brute d'au moins 75 % de son dernier salaire brut, avec 37,5 annuités. Pour les fonctionnaires, il s'agit d'améliorer le code des pensions par la reconnaissance de droits nouveaux. Pour le privé, une réglementation différente doit garantir globalement des droits équivalents comme cela a été le cas jusqu'à la réforme Balladur. Il s'agit donc de décider collectivement des mesures à prendre pour financer ces droits.

Et ceux qui souhaitent épargner ?

C'est le choix de chacun ; mais l'épargne n'est accessible qu'aux plus hauts revenus. Si l'on décide de mesures fiscales incitatives pour développer l'épargne retraite, on aide les plus aisés et on se prive de ressources pour financer des besoins collectifs. De plus, dans les systèmes d'épargne retraite actuellement proposés, c'est l'épargnant qui assume le risque.

"France-Soir" du 11 avril 2003

La durée de cotisation dépassera 40 ans

Un élément central du projet de loi semble acquis : la durée de cotisation dans le secteur public (37,5 ans) va être alignée sur celle en vigueur dans le privé (40 ans) progressivement jusqu'en 2008. A partir de cette date, la durée devrait encore augmenter y compris pour le privé, en fonction de l'espérance de vie (...). Théoriquement, l'espérance de vie devant progresser de trois ans d'ici à 2020, la durée de cotisation devrait passer à 41,5 ans.

Les propositions de la FSU

Pour consolider les régimes de retraites, pour développer les solidarités entre les générations et les professions, le SNICS et la FSU formulent d'autres choix :

- Assurer un haut niveau de retraite en garantissant un taux de remplacement (pourcentage du dernier salaire) de 75 %.
- Garantir pour les salariés du privé comme du public la retraite à 60 ans à taux plein avec 37,5 annuités, permettant des possibilités de choix individuels.
- Garantir le pouvoir d'achat des retraites en le liant à l'évolution des salaires.
- Prendre en compte certaines périodes (études, stages, congé parental...) comme l'est actuellement le service national, dans le calcul des annuités mais aussi la pénibilité et les périodes de précarité.
- Supprimer les inégalités pesant sur les poly-pensionnés (travail dans le privé puis dans le public au cours d'une carrière). Pour cela il faut ouvrir dans le même temps un débat sur les moyens de financement qui permettront à l'avenir de consacrer de façon juste une part croissante de la richesse nationale aux retraites, en y faisant mieux contribuer les employeurs et en adoptant des modes de prélèvement qui favoriseraient l'emploi.

La FSU vient de publier un livre sur les retraites, disponible dans ses sections départementales (6 euros) ou à commander à la FSU par téléphone au 01 44 79 90 41 (2 euros supplémentaires pour les frais de port).

Les primes dans la fonction publique

Souvent les primes sont évoquées comme pouvant faire l'objet d'un donnant/donnant dans la réforme des retraites des fonctionnaires. Mieux vaut approcher la réalité des primes pour écarter ce piège, d'autres organisations syndicales étant tentées par ce calcul.

Les données disponibles sont publiées par le rapport sur les rémunérations et les pensions de retraite de la fonction publique annexé au projet de loi de finances 2003. Elles portent sur 2001. Bien évidemment, ces données globales ne permettent pas d'apprécier les écarts entre agents.

– Les primes et indemnités représentent en 2001 une moyenne annuelle par agent de 4 054 euros (26 592 F).

– Deux tiers des primes sont concentrées sur 40 % des agents : ministère de l'économie et des finances (39,67 % de la rémunération), ministère de l'intérieur (29,90 %), ministère de la justice (26,81 %), ministère de l'agriculture (21,36 %), ministère de l'emploi et de la solidarité (23,10 %), éducation nationale (9,24 %), enseignement supérieur (6,27 %).

– La nature des primes recouvre des réalités très diverses. Sont ainsi comptabilisées les primes tenant à certaines fonctions, les indemnités pour travaux supplémentaires, enseignement et jurys et pour sujétions spéciales.

– Au sein du ministère de l'EN, la répartition par corps : 44 % pour les personnels de direction, 25 % pour les secrétaires administratifs, 13 % pour les professeurs de collège, 10 % pour les instituteurs, 9 % pour les professeurs d'université... Quant aux infirmières, les primes doivent tomber au-dessous des 5 %.

Rapport de la Cour des Comptes : la FSU communique...

Les Echos du mardi 15 avril consacrent 2 pages au rapport de la Cour des Comptes sur les régimes de retraites de la fonction publique qui devrait être publié jeudi, alors que les organisations syndicales de fonctionnaires sont reçues mercredi et jeudi par le ministre de la Fonction publique qui doit leur faire part de ses propositions en matière de retraites.

Les différentes mesures ou dispositifs propres à certaines catégories ou fonctions, sont additionnés et amalgamés laissant croire à « une longue liste de dérogations, avantages et privilèges ». Il faut remarquer que la plupart d'entre eux ne concernent qu'une minorité d'agents et souvent résultent d'abord du refus de mettre en place une grille des salaires rénovée et des modes de gestion prenant en compte l'évolution des qualifications et des métiers de la fonction Publique.

La FSU revendique une réforme d'ensemble qui améliore les cohérences et la transparence mais surtout prenne en considération l'ensemble de la réalité et des insuffisances des régimes de retraite, notamment les inégalités hommes/femmes, l'absence de prise en compte des années d'étude, de formation ou de précarité contrainte : une telle réforme doit conforter le Code des Pensions et sa conception d'un salaire continué qui préserve la parité entre actifs et retraités, en permettant à ceux-ci de bénéficier des mesures prises pour les actifs.

Elle propose par ailleurs de faire évoluer la gestion de carrières, les conditions de travail et la gestion des transitions activité/retraite pour donner réellement à

ceux qui le souhaitent le choix de prolonger leur activité.

Avec des règles différentes, l'équivalence des droits entre public et privé avait été obtenue en matière d'âge de départ et de taux de remplacement. Ce sont les mesures Balladur qui, en dégradant profondément les retraites du privé, ont mis à mal cette situation. Pour la FSU, il s'agit de réaffirmer la solidarité public-privé, de revenir sur les mesures Balladur et de maintenir et améliorer les règles de tous les régimes de retraite.

Paris le 15 avril 2003

Vous trouverez sur le site de la FSU un ensemble de fiches sur les retraites.

Pour y accéder directement, cliquez sur : Retraites : Public, privé, tous dans la rue le 1^{er} février rubrique 24/01 Fiches FSU sur les Retraites). Ces fiches sont téléchargeables mais également consultables en ligne.

Si pour une raison personnelle, vous souhaitez que les informations personnelles vous concernant ne soient pas présentes dans le fichier du SNICS, veuillez nous faire parvenir le coupon ci dessous:
Nom
Prénom
Adresse
demande que les informations le (la) concernant ne soient pas présentes dans le fichier informatique du SNICS.
Signature

MUTATIONS Vous trouverez ci-dessous des indications concernant les mutations et notamment une fiche de liaison à envoyer à vos commissaires paritaires du SNICS, à vos responsables départementales ou académiques. Ces fiches leur permettront de connaître vos vœux, de vérifier votre barème et de faire respecter vos droits. N'oubliez pas de la leur faire parvenir le plus tôt possible et bien avant la C.A.P.A.

Situation administrative

Nom :
Prénom :
Affectation actuelle :
Grade :
Echelon :
Dernière note administrative :
Ancienneté dans le corps de l'EN :
Date du D.E. :
Motif de la demande :

Postes demandés

1
2
3
4
5
Autres académies demandées :
Date d'affectation dans le poste actuel :
Situation familiale :
Enfants à charge :
Lieu de travail du conjoint (concubin) :

Dans un souci constant de vous informer rapidement et d'assurer une parfaite transparence des opérations de mutation, le SNICS va, comme chaque année, publier sur minitel les résultats du mouvement dans toutes les académies. Comment faire ?

1. Se connecter au 3615 FSU **2. Effectuer** le choix 6 "les services minitel des syndicats" **3. Sélectionner** le 11 "SNICS" **4. Choisir** le module de mouvement ou remarques générales ou consignes du SNICS.

Vous y trouverez : **a)** Votre résultat personnel accessible dès la fin de la CAPA et obtenu grâce au code confidentiel qui se trouve sur l'étiquette du présent bulletin. Ce numéro est à noter soigneusement. **b)** Avec quel barème ont été obtenus les différents postes. Cette disposition constituera une garantie totale de transparence offerte aux collègues par les délégués du personnel du SNICS.

Attention : Soucieux de respecter les indications de la CNIL, les résultats personnels ne seront accessibles qu'aux personnes concernées.