

### Retraites : ce qui nous attend...

Au-delà des intentions déclamées dans les discours, les médias ou le rapport Moreau, il convenait de disposer du projet de loi déposé par le Gouvernement le 18 septembre dernier, suite au Conseil des Ministres, pour connaître précisément ce qui nous attend d'ici l'horizon 2020 en matière de retraite.

Inutile de préciser qu'il s'agit d'un projet de loi, le Parlement étant souverain pour apporter les amendements que le Gouvernement aura bien voulu consentir, après que les partenaires sociaux auront été entendus par les Commissions de l'Assemblée Nationale et du Sénat.

Le projet de loi affiche l'ambition suivante :

- Rappelle que le notre système de retraite par répartition est un des piliers du modèle social français ;
- La prise en compte de la pénibilité du travail par la création d'un compte personnel ;
- L'amélioration des pensions des femmes en prenant mieux en compte l'impact de la maternité pour le départ à la retraite ;
- La prise ne compte des modalités d'entrée des jeunes sur le marché du travail (validation des trimestres d'apprentissage, rachat d'années d'études, des périodes de chômage non indemnisé) ;
- Meilleure prise en compte des carrières « heurtées » (chômage, reconversion, handicap).

Mesures préconisées :

- **Augmentation de la durée de cotisation d'un trimestre tous les trois ans entre 2020 et 2035** (donc ne s'applique pas aux générations parties en retraite avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020), selon le calendrier suivant :
- **167 trimestres (41 ans et 3 trimestres) pour les assurés nés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1958 et le 31 décembre 1960 inclus ;**
- **168 trimestres (42 ans) pour les assurés nés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1961 et le 31 décembre 1963 inclus ;**
- **169 trimestres (42 ans et 1 trimestre) pour les assurés nés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1964 et le 31 décembre 1966 inclus ;**
- **170 trimestres (42 ans ½) pour les assurés nés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1967 et le 31 décembre 1969 inclus ;**
- **171 trimestres (42 ans et 3 trimestres) pour les assurés nés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1970 et le 31 décembre 1972 inclus ;**
- **172 trimestres (43 ans) pour les assurés nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1973.**

Il convient de rappeler qu'actuellement la durée de cotisation exigée pour partir au taux plein est de 166 trimestres, soit 41 ans ½ (pour les agents en situation dite sédentaire, ne pouvant donc pas prendre la retraite avant 62 ans, hormis les agents bénéficiaires du dispositif « carrière longue » préconisant un départ anticipé sous certaines conditions).

Ce dispositif s'applique tant aux salariés du privé que du public, sans remettre en cause le principe de la référence à l'indice des 6 derniers mois pour le calcul de la pension de l'agent public.

Pour l'UCP, le maintien du principe des 6 derniers mois est fondamental pour le calcul de la pension. En effet, si les modalités de calcul sont différentes du secteur public par rapport au secteur privé, le résultat se rejoint, c'est-à-dire que le pensionné, tant du privé que du public, peut escompter, à taux plein, une pension correspondant à la moitié de son revenu salarié lorsqu'il était en activité.

Contrairement à certaines affirmations de commentateurs, soit mal informés ou délibérément provocateurs et mensongers, des études sérieuses comparatives des différentes caisses de retraite, il apparaît que désormais, depuis la fixation de l'allongement de la durée de cotisation pour tous les régimes, le principe d'égalité s'applique à tous.

Les deux modes de calculs, 50% du salaire (total, primes et heures supplémentaires incluses) du secteur privé, ou 75% du traitement budgétaire du public (excluant les primes et autres éléments variables), correspondent dans les deux cas à environ une pension équivalente à la moitié de la rémunération dont bénéficiait le salarié en activité.

Quant aux salaires de référence, les 6 derniers mois pour le fonctionnaire, constitue un élément fondamental pour le calcul de la pension. En effet, la progression de carrière dans la Fonction Publique est très lente et il apparaît au regard des statistiques que tous les agents qui font valoir leurs droits à retraite ne partent pas au dernier grade de leur corps.

De plus, dans une carrière, la dernière promotion, quand il y a eu promotion, remonte à moins de 5 ans à 10 ans. Si la règle des 25 meilleures années du privé, prenant en compte les incidents de carrière (pouvant donc correspondre au début de carrière ou plus généralement en milieu de carrière), cela anéantirait tous les effets pécuniaires sur la pension de la promotion dans la Fonction Publique. Ainsi, le taux de remplacement du salaire avoisinerait davantage 40% que les 50% actuels, ce qui éloignerait le secteur public du principe d'égalité.

Ce principe d'égalité de résultat tient également au fait que les éléments variables étant plafonnés à 20%, sont très peu pris en compte dans la Fonction Publique (Retraite additionnelle créée il y a seulement une dizaine d'années). La cotisation sur l'ensemble des éléments variables serait de nature à réduire le pouvoir d'achat des salariés du public de part l'augmentation significative des cotisations salariales, mais aussi et surtout, cela reviendrait à accroître les charges patronales des employeurs publics, qui sont plutôt satisfaits de ce système qui leur fait faire des économies, surtout en périodes de restrictions budgétaires.

On le constate, cet édifice est fragile et correspond à une logique qui malgré tout veille à l'équité entre les salariés du privé et les salariés de la Fonction Publique (les régimes spéciaux constituent une autre catégorie de salariés auxquels sont assimilés à tort les fonctionnaires).

Pour l'UCP, sans se réjouir de l'allongement progressif et constant depuis ces dernières années de la durée de cotisation pour partir au taux plein, la garantie des équilibres en ne remettant pas en cause les 6 derniers mois, élément fondamental du calcul de la pension du fonctionnaire, permet de respecter le principe d'équité entre les salariés des deux régimes.

Le principe des 6 derniers mois a été un argument constant pour l'UCP en militant en faveur d'un meilleur déroulement de carrière, pouvant se concrétiser de la manière suivante :

- Veiller à ce que les promotions interviennent plusieurs années avant la date prévisionnelle de départ à la retraite, pour que le promu puisse continuer à dérouler sa carrière dans le grade supérieur ou corps supérieur, afin d'avoir un impact significatif sur la pension (l'UCP a demandé sa prise en compte dans l'accord-cadre « âges et générations » qu'elle a signé) ;
- Obtenir plus de promotions en négociant des Ratios Promu Promouvable (RPP) plus avantageux, même si tout n'est pas parfait, loin s'en faut, selon les corps, des avancées restent à négocier pour persévérer dans ce sens ;

- Obtenir l'avancement à durée minimale pour tous, moyen unique de faire progresser la rémunération plus vite, surtout depuis que le point d'indice est gelé depuis 4 ans. Toutefois, l'UCP dénonce le fait que les 4 corps des Ingénieurs de la Ville de Paris n'aient pas bénéficié de cette mesure, au prétexte fallacieux qu'ils bénéficiaient déjà d'un déroulement de carrière accéléré. Depuis quand la promotion servirait-elle d'outil de péréquation dans les rémunérations ? L'Administration parisienne voudrait-elle se substituer aux services fiscaux ?

L'UCP revendique la mise en œuvre pour toutes les catégories C, B et A des mesures à caractère général. L'UCP a toujours milité pour aider davantage les collègues les plus modestes, sans pour autant exclure quiconque, tant en matière statutaire, de rémunération que dans le domaine de l'action sociale.

En conclusion, l'UCP ne manquera pas de vous tenir informés de l'évolution du projet de loi jusqu'à son adoption définitive.

La mobilisation de tous pour défendre les principes d'équité et se battre pour garantir un revenu de remplacement acceptable pour que le droit légitime à la retraite ne soit pas réduit à une virtualité.

### *Des mesures salariales pour les bas salaires*

Les collègues de catégorie C vont bénéficier de deux revalorisations de salaire, en janvier 2014 et en janvier 2015, selon le ministère de la Fonction publique à l'issue d'une réunion de concertation avec les organisations syndicales, vendredi 20 septembre.

Le cabinet de la ministre de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, explique qu'il s'agit de placer les bas salaires de la fonction publique au-dessus du Smic.

Une augmentation en deux étapes. D'abord une révision des bornes indiciaires au 1<sup>er</sup> janvier 2014, puis l'attribution de 5 points d'indice majorés à chaque échelon au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Selon les simulations du cabinet ministériel, les agents de catégorie C rémunérés en échelle 3, c'est-à-dire les plus petits salaires, bénéficieront d'une augmentation moyenne de 45 à 46 euros brut par mois entre janvier 2014 et janvier 2015.

- Pour les agents de catégorie C en échelle 4 : entre 42 euros et 46 euros

- Pour les agents de catégorie C en échelle 5 : entre 37 euros et 40 euros

- Pour les agents de catégorie C en échelle 6 : entre 22 euros et 26 euros

Les plus faibles salaires de la catégorie B seraient également revalorisés pour ne pas être "dépassés" par les plus hautes rémunérations de la catégorie C.

Nous ne manquerons pas de détailler ces mesures dès qu'elles seront arrêtées définitivement.

En parallèle ou dans le prolongement de cette délicate question du pouvoir d'achat, il est envisagé une **refonte de l'ensemble de la grille pour toutes les catégories C, B et A.**

Le gouvernement devrait débiter, avant la fin de l'année, une ambitieuse réflexion sur une refonte générale de la grille statutaire. C'est-à-dire des agents publics des catégories A, B et C. La concertation s'appuiera sur les conclusions du rapport de Bernard Pêcheur, chargé de faire des propositions en matière de recrutement, de rémunération, de gestion et d'organisation des carrières et des parcours professionnels. Il devrait être remis fin octobre, précise le ministère de la Fonction publique. Des discussions s'engageront ensuite tout au long de l'année 2014.

Après le gel depuis 4 ans du point d'indice, le pouvoir d'achat des fonctionnaires intéresserait-il nos gouvernants ou y-aurait-il un concours de circonstance avec les prochaines échéances électorales ?

Débloquer de véritables déroulements de carrière plus attractive, en favorisant le changement de grade, puis le changement de corps, serait une réponse sérieuse à cette préoccupation légitime de tous les salariés du service public.

### **L'UCP reçue par le Directeur de la DUCT**

Dans le cadre du dialogue social instauré par le Directeur de la DUCT, une délégation UCP conduite par **Jean-Pierre Arnault** (Vice-Président de l'UCP), **Françoise Lilas** (correspondante UCP/DUCT), **Viviane Hammou** (membre du CTP et du CHS de la DUCT), **Jean-François Dantan** (Président du syndicat des Personnels de la Logistique Générale UCP/UNECT VP), **Samia Ould Ouali** (mairie du 20<sup>ème</sup>, membre du CTP de la DUCT) et **Valérie Thomas** (mairie du 7<sup>ème</sup>, membre du CHS de la DUCT) a été reçue par François Guichard et son équipe de Direction le vendredi 13 septembre 2013.

C'était l'occasion d'approfondir les questionnements liés à *QualiParis et l'impact sur les conditions de travail, tant dans les Mairies d'arrondissement que dans les Maisons des Associations*, en concluant sur un diagnostic partagé : « ce qui bénéficie aux usagers doit bénéficier aussi aux personnels ».

L'audit sur les mairies d'arrondissement a permis à l'UCP de faire ressortir les points forts et les points à améliorer :

- un personnel de qualité et disponible ;
- l'absence d'outils de gestion de contrôle partagés et surtout acceptés ;
- un périmètre d'actions pas toujours suffisamment défini ;
- l'accroissement d'activité à effectifs constants ne doit plus être la règle ;
- l'UCP demande des efforts supplémentaires en matière de formation ;
- Les outils informatiques sont trop nombreux et trop complexes.

### **La situation des Agents de Logistique Générale (ALG)**

**L'évolution du temps de travail des ALG** pour adapter les horaires aux besoins des mairies et veiller au respect de l'accord ARTT serait l'objectif poursuivi.

Le bilan de l'expérimentation menée sur 3 mairies (11<sup>ème</sup>, 16<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup>) sera proposé au CTP du 8 octobre 2013.

Par principe, l'UCP n'est pas contre une réforme si elle est pensée et réfléchi ; pour le directeur « cette réforme est une mécanique extrêmement fragile, il faut prendre son temps avant de la mettre en œuvre ». L'UCP souscrit à cette déclaration et réaffirme que **Cette réforme doit tenir compte de la nécessité de respecter le volontariat des agents dans cette démarche et ne pas entraîner de perte de salaire.**

En outre, sur ce projet de réforme, l'UCP conditionnera sa position à la **concrétisation du débouché des ALG en catégorie B, conformément à l'engagement pris par l'Adjointe au Maire chargée des personnels.**

### **L'incendie de la mairie du 9<sup>ème</sup> arrondissement**

Grâce à la mobilisation de tous les agents, la mairie a retrouvé partiellement son activité.

Il est à rendre hommage à la parfaite maîtrise de la gestion de crise, tant de la Direction que des personnels directement concernés.