

Spécial retraites

Alors que nous pourrions être en train de négocier des mesures spécifiques à la DGAC pour prendre en compte le montant de nos primes, l'attitude de certains a fortement freiné (voire stoppé) la logique protocolaire qui prévaut pourtant à la DGAC depuis plus de 20 ans.

En tous cas, chacun a pu constater que, dans le dossier de la réforme des retraites, une fois encore, les fonctionnaires sont montrés du doigt et qualifiés de privilégiés.

Comme diraient certains, « la ficelle est grosse », parce que vouloir comparer la pension des fonctionnaires à la seule retraite de base (assurance vieillesse) des salariés du privé est une imposture qu'il faut dénoncer.

LA DEMARCHE DE L'UNSA ET DE L'UNSA FONCTION PUBLIQUE

Le message de l'UNSA est clair et résumé ci-après :

« L'UNSA revendique un système de retraite sûr, garantissant aux retraités un niveau de vie comparable à celui dont ils bénéficiaient durant leur vie active et reposant sur la solidarité entre les générations.

Cette position de fond, prise par l'UNSA en 2005 et réaffirmée à son congrès de Pau en novembre dernier, n'a rien perdu de sa pertinence. Aujourd'hui, de lourdes menaces pèsent sur les systèmes de retraite.

Les fonctionnaires sont particulièrement visés.

Ils sont injustement présentés comme des privilégiés sur la base de comparaisons très contestables. C'est aussi un moyen de minorer les régressions qui pourraient frapper aussi les salariés du privé.

Pour tous les salariés, quel que soit leur statut, le critère majeur est le taux de remplacement de la pension par rapport à la rémunération.

C'est bien pour cela que l'UNSA défend pour tous « le droit à une bonne retraite » financée par la répartition. Et c'est avec cet objectif qu'elle a décidé d'informer largement les personnels. Nous ne gagnerons pas si nous ne gagnons pas la bataille de l'opinion. »

Alain OLIVE – SG de l'UNSA et Elisabeth DAVID – SG de l'UNSA FP

LE SYSTEME PAR REPARTITION

Il faut défendre la répartition comme système principal pour une retraite pérenne.

Les jeunes générations ont peur pour leur retraite et craignent de payer pour les autres en ayant eux-mêmes plus tard des retraites « peau de chagrin ».

Pour certains, la solution-miracle serait de construire individuellement « sa retraite » mais, renoncer à la solidarité intergénérationnelle obligerait les jeunes générations à subvenir aux besoins de parents aux retraites trop faibles pour leur assurer une fin de vie décente et placerait les plus bas salaires devant un choix difficile : vivre décemment aujourd'hui ou préparer sa retraite.

Construire sa retraite individuelle, c'est obligatoirement se tourner vers la capitalisation, avec les risques que cela comporte : ruines totales

de retraites d'entreprise (Enron, Maxwell) ou pertes massives des fonds de pensions.

La répartition permet de ne pas faire de la retraite une loterie quand la capitalisation ne peut garantir à coup sûr l'avenir sur une longue période.

Pour autant, on ne peut ignorer le contexte actuel et les réformes qui se dessinent à l'horizon.

La NBI technique versée aux agents de 35 ans et plus ne doit pas être considérée comme un revenu, mais comme un outil pour mieux préparer sa retraite, pour se constituer un complément à la pension acquise par répartition ... par une part de capitalisation.

LA POSSIBILITE DE PARTIR A 60 ANS

L'UNSA s'oppose à la remise en cause du droit de partir en retraite à 60 ans.

Sous prétexte que l'âge réel moyen de départ en retraite est plus élevé que l'âge légal, il faudrait reculer l'âge minimum de départ ?

De notre point de vue, la liberté d'option doit être possible en fonction de la situation personnelle, familiale ou simplement de choix de vie **qui relèvent de la liberté de chacun.**

UNE IMPOSTURE ANCIENNE

Celle-ci consiste à vouloir comparer la pension des fonctionnaires à la seule retraite de base (assurance-vieillesse hors retraite complémentaire) des salariés du secteur privé, mais l'UNSA défendra le maintien des six derniers mois pour le calcul des pensions des fonctionnaires car il prend notamment en compte les différences de carrières et de rémunérations entre le privé et le public.

Calculer sur les six derniers mois pour les uns et sur les vingt-cinq meilleures années pour les autres constitue-t-il un privilège pour les fonctionnaires ?

Assurément Non !! Les éléments de calcul s'appliquent à des systèmes radicalement différents

Pour les salariés du secteur privé, les vingt-cinq ans ne s'appliquent qu'à une partie de leur retraite.

Ils ont une double cotisation sur la presque totalité de leur rémunération (salaire brut, primes, indemnités, heures supplémentaires) :

- **retraite de base de la Sécurité sociale** (25 ans du salaire annuel moyen) servie par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) ;
- **retraite complémentaire obligatoire** (régime « par points » acquis en fonction des rémunérations) payée par l'Arrco et/ou l'Agirc et pour laquelle l'employeur et le salarié cotisent.

Pour ces deux étages, la cotisation (et donc les droits ouverts) s'applique sur la rémunération globale dès le premier euro, cette prise en compte de la carrière professionnelle globale devant permettre de lisser les aléas professionnels (chômage de fin de carrière par exemple).

Le régime de retraite des fonctionnaires, lui, prend en compte un déroulement progressif d'une carrière statutaire longue au service de l'État avec des rémunérations plus faibles que dans le secteur privé à qualification identique. De plus il ne prend en compte que le traitement indiciaire brut, hors primes et indemnités (la RAFFP n'est pas opérationnelle et ne concerne que 20 % des primes).

L'UNSA a fait des propositions pour relever le défi démographique (vieillesse et accroissement de l'espérance de vie) : 80% des dépenses de l'assurance-vieillesse, liées au travail, doivent continuer à être financées par les cotisations, et les 20% restants, qui correspondent à des dépenses de solidarité (avantages familiaux...), doivent relever du budget de l'État.

En fait, l'unique but de la réforme en cours est de durcir les règles de calcul pour dégrader fortement les pensions des fonctionnaires... sans augmenter celles des salariés du secteur privé.

LA PENSION, ELEMENT INDISSOCIABLE DU STATUT

La fonction publique française est une fonction publique de carrière.

Ceci explique son caractère *statutaire* et non *contractuel*, mais aussi la **séparation entre le grade** (que possède le fonctionnaire) **et l'emploi** dont dispose l'administration (notion d'intérêt du service). Le déroulement de carrière s'effectue sur une longue période (échelons...), avec une progressivité des rémunérations : Le fonctionnaire est « sous statut », pas « sous contrat ».

Pour bénéficier de la pension civile, il faut actuellement justifier (hors invalidité) de 15 ans de services effectifs : la pension est bien liée à une durée de carrière minimale.

La pension d'un fonctionnaire découle de sa situation statutaire (grade, classe et échelon) et n'intègre pas les rémunérations annexes telles que les primes et indemnités...).

L'UTCAC exige aujourd'hui que les négociations protocolaires, incluant le dossier retraites à la DGAC, soient relancées. Chaque syndicat prendra ses responsabilités et ceux qui ne veulent pas de protocole d'accord ne signeront pas !! Ils s'expliqueront devant leurs mandants.

« Le montant de la pension, qui tient compte du niveau, de la durée et de la nature des services accomplis, garantit en fin de carrière à son bénéficiaire des conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction. » (Art. L1 du Code des pensions.)