

Carrière, à la croisée des chemins...

Notre métier est très certainement à la croisée des chemins, nous vous proposons donc un dossier complet carrière.

À la croisée des chemins, parce que nous pouvons désormais, avec tout le recul nécessaire, mesurer les évolutions, et améliorations, apportées par la valorisation des carrières dans le cadre du PPCR.

À la croisée des chemins, parce que l'entrée dans le métier doit désormais faire l'objet d'une nouvelle réflexion ; parce que notre formation doit être une constante préoccupation.

À la croisée des chemins, parce que le SNPDEN tient à l'accompagnement de tous les personnels de direction et que les faisant fonction doivent bénéficier de conditions d'accès facilitées au statut des personnels de direction.

À la croisée des chemins, enfin, parce qu'il nous faudra faire preuve de la plus grande attention quant aux réformes annoncées relatives aux retraites. C'est pourquoi, en plus des analyses qui concernent notre métier, nous publions ici un fascicule très complet de l'UNSA sur la question.

Parcours professionnels, carrières, rémunérations : pour en finir avec les idées reçues !

On entend régulièrement dire que la fusion des 2^e et 1^{res} classes, ainsi que la refonte de la grille des rémunérations engagées à partir de 2017, suite à l'accord sur les Parcours professionnels, carrières et rémunérations dans la fonction publique (PPCR), n'ont apporté aucune amélioration au sort des personnels de direction. C'est faux ! Voilà pourquoi...

Il est effectivement difficile de se faire une idée claire de la situation sur des sujets aussi complexes et techniques. Difficulté d'autant plus importante que la mise en œuvre du protocole d'accord s'est étalée dans le temps, et qu'une politique publique commune à toutes les fonctions publiques a trouvé des applications assez diverses selon les corps professionnels.

La mesure étant désormais installée, il est temps de l'examiner avec le recul critique que confère l'expérience. C'est ce que nous vous proposons, chiffre à l'appui. Ceci nous permettra ensuite de déconstruire quelques fausses idées sur la question.

Pour cela, il faut commencer par poser une méthode d'analyse de notre rémunération, ce qui nous permettra, après avoir isolé les paramètres pertinents et un champ d'observation significatif, de mesurer l'évolution de nos salaires avant et après la mise en œuvre des accords sur les PPCR.

1 Quelques éléments de méthodologie

POURQUOI QUAND DEUX PERSONNELS DE DIRECTION DISCUTENT SALAIRE, ILS NE SONT JAMAIS D'ACCORD ?

Tout d'abord, il faut bien noter que le salaire est le résultat de quelques dizaines d'additions, de multiplication, de soustractions et de pondérations. La poésie des sigles qu'il met en jeu tourne à la liste à la Prévert : CSG, CRDS, RAFF, PC, BI, NBI, CRDS, IFRR, ISR, ICCSG... et désormais ISR. Et enfin, il se compose de traitement de natures différentes (traitement indiciaire, indemnitaire, avantages en nature) et de prélèvements de natures différentes (impôt, prélèvements sociaux, cotisations assurance volontaires). Illisible !

Quels repères prendre alors au milieu de tout ce fatras hiéroglyphique ? Pourquoi ne pas se rattacher à la grille qui fixe l'échelle des rémunérations ? En fait, cette grille est un bon point de départ, sans pour autant permettre de mesurer les gains de rémunérations. Car la grille indiciaire fixe une progression théorique qu'aucun personnel de direction ne connaît dans la réalité. Pour autant, le traitement indiciaire de base reste un point d'appui : il est le seul élément commun à tous les personnels de direction, quand les

BI et NBI varieront considérablement d'un collègue à l'autre. Puisque les postes occupés et les trajectoires de carrière connaissent une grande diversité.

L'autre élément à prendre en compte tient à l'entrée dans le métier : nous ne commençons pas tous avec le même salaire. En effet, le processus du reclassement crée des niveaux de rémunération différents entre deux personnels de direction qui n'ont pas la même carrière préconcurrents.

Dès lors, le reclassement a été ressenti de façon très contrastée en fonction de la situation de chacun. Tel collègue a pu avoir le sentiment que rien ne changeait, tel autre s'est vu passer deux échelons en deux ans.

Et pourtant, tout le monde y a gagné...

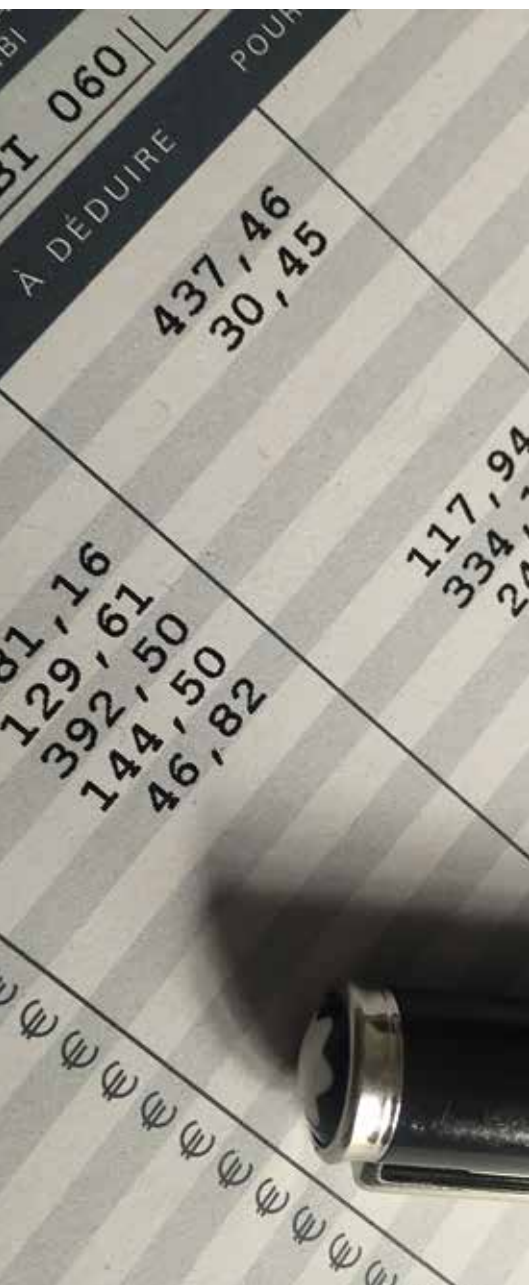
CHOIX MÉTHODOLOGIQUE

Tout le monde y a gagné. Seulement, on a toujours le sentiment de perdre quand on a moins gagné qu'on ne le pensait. Pour démontrer objectivement le gain de salaire pour tous, il convient de se débarrasser de tout ce qui peut brouiller la lecture du bulletin de salaire. Il faut donc éliminer toutes les variables liées au poste occupées : BI, NBI, indemnité de résidence, etc. De toute façon tous ces éléments n'ont pas fait l'objet de valorisation ; les écarter permet de simplifier l'équation. On n'examinera donc que le traitement indiciaire de base.

Mais il existe une autre variable qu'il sera difficile de mettre de côté : les différences de parcours et de carrière, le fait qu'on n'entre pas au même échelon dans le métier et n'accède pas à la hors classe ou à la HEB ni de façon systématique, et encore moins avec le même temps d'attente. Pour contourner cette

difficulté il faudra se baser d'une part sur des temps réalistes de passage d'une classe à l'autre et imaginer des parcours type, des sortes de modèles, que l'on pourra comparer. Toute la méthode consiste alors à reconstituer la carrière fictive de M. A et de M. B. M. A entre très jeune dans le métier, il sera personnel de direction plus de 30 ans. M. B entre plus tardivement dans le métier, sa carrière se déroule sur une quinzaine d'années.

Il ne reste plus qu'à calculer tout ce que M. A et B ont gagné en traitement indiciaire de base sur l'ensemble de leur carrière. On procédera à ce calcul deux fois: une première fois en appliquant la grille avant PPCR et une deuxième fois en appliquant la grille après revalorisation indiciaire. Une soustraction permettra alors de trancher la question de la perte ou du gain de salaire.



Étude des 2 cas

M. A PASSE LE CONCOURS ENTRE 30 ET 35 ANS, IL A DEVANT LUI PLUS DE TRENTE ANS DE CARRIÈRE

L'entrée dans le métier peut varier d'une situation à l'autre. On fait une hypothèse d'entrée raisonnable et moyenne en imaginant que M. A était professeur certifié à l'échelon 9 de son corps d'origine.

On décide aussi, de façon raisonnable, que M. A, bien évalué, passe d'une classe à l'autre sans aller plus vite que le reste des personnels de direction, mais sans être particulièrement ralenti non plus.

Dès lors, il suffit d'additionner toutes les rémunérations perçues à chaque indice.

PARCOURS RÉEL : CAS D'UN CERTIFIÉ ENTRANT À L'ÉCHELON 9 AVANT PPCR				
ÉCHELONS	TRAITEMENT INDICIAIRE	DURÉE PASSÉE DANS L'ÉCHELON	NOMBRE DE MOIS	RÉMUNÉRATION BRUTE PERÇUE
6° A3	963		90	405 615,60 €
6° A2	916	1 an	12	51 442,56 €
6° A1	881	1 an	12	49 476,96 €
11°	821	8	96	368 858,88 €
10°	783	2 ans 6 mois	30	109 933,20 €
9°	734	2 ans 6 mois	30	103 053,60 €
10°	696	7	84	273 611,52 €
9°	662	2 ans 6 mois	30	92 944,80 €
NOMBRE TOTAL DE MOIS			384	
DURÉE DE LA CARRIÈRE DE PERDRE EN ANNÉES			32	
RÉMUNÉRATION BASE INDICIAIRE BRUTE TOTALE				1 454 937,12 €

PARCOURS RÉEL : CAS D'UN CERTIFIÉ ENTRANT À L'ÉCHELON 9 APRÈS PPCR				
ÉCHELONS	TRAITEMENT INDICIAIRE	DURÉE PASSÉE DANS L'ÉCHELON	NOMBRE DE MOIS	RÉMUNÉRATION BRUTE PERÇUE
Échelon spécial	1067	3	36	179768,16 €
	1013	1	12	56890,08 €
	972	1	12	54587,52 €
HEA	972	8	96	436700,16 €
	925	1	12	51948 €
	890	1	12	49982,4 €
10°	830	8	96	372902,4 €
9°	801	2,5	30	112460,4 €
8°	756	2,5	30	106142,4 €
7°	718	2	24	80645,76 €
6°	684	2	24	76826,88 €
		32	384	
RÉMUNÉRATION BASE INDICIAIRE BRUTE TOTALE				1 587 854,16 €

Après PPCR, pour la même durée et un passage moyen à la HC et à la HEB, on a 1 578 854 de traitement brut indiciaire sur 32 ans. Soit une augmentation de 8.5 % du traitement indiciaire de base.

On peut aussi l'exprimer ainsi, le collègue qui fait 32 ans de carrière selon la grille PPCR gagne chaque mois 322 euros bruts de plus qu'avant la revalorisation des carrières (environ 250 euros net).

Reste à savoir si cette augmentation de salaire se retrouve dans toutes les hypothèses de parcours. Est-ce que ce n'est pas le passage à la hors classe ou à la hors échelle B qui explique cette différence. C'est ce qu'on peut examiner en prenant l'hypothèse d'un collègue avec une carrière courte, collègue qui ne passerait pas à la hors classe.

PERSONNEL DE DIRECTION AVEC UNE CARRIÈRE COURTE, M. B

L'entrée dans le métier peut varier d'une situation à l'autre. On fait une hypothèse d'entrée raisonnable et moyenne en imaginant que M. A était professeur certifié à l'échelon 9 de son corps d'origine.

Dans ce cas, M. B, professeur certifié aussi rentre à l'échelon 9 dans l'ancienne grille et 6 dans la nouvelle. Mais il est bloqué au sommet de la 1^{re} classe quelques années, avec le même salaire. Alors qu'après PPCR, le « blocage » arrive à un échelon plus élevé. Même sans passer à la hors classe, et de façon arithmétique, sur toute sa carrière, sa rémunération est plus élevée après qu'avant PPCR. Nous avons choisi un exemple qui déroule une carrière sur 14 ans.

PARCOURS RÉEL : CAS D'UN CERTIFIÉ ENTRANT À L'ÉCHELON 9 AVANT PPCR			
ÉCHELONS	TRAITEMENT INDICIAIRE	NOMBRE DE MOIS	RÉMUNÉRATION BRUTE PERÇUE
10 ^e	783	30	109 933,20 €
9 ^e	734	30	103 053,60 €
10 ^e	696	84	273 611,52 €
9 ^e	662	30	92 944,80 €
		174	
DURÉE DE LA CARRIÈRE DE PERDIR EN ANNÉES		14,5	
RÉMUNÉRATION BASE INDICIAIRE BRUTE TOTALE			579 543,12 €

PARCOURS RÉEL : CAS D'UN CERTIFIÉ ENTRANT À L'ÉCHELON 9 APRÈS PPCR (HYPOTHÈSE 2 : SANS PASSAGE HC)				
ÉCHELONS	TRAITEMENT INDICIAIRE	DURÉE PASSÉE DANS L'ÉCHELON	NOMBRE DE MOIS	RÉMUNÉRATION BRUTE PERÇUE
10 ^e	830		66	256370,4 €
9 ^e	801	2,5	30	112460,4
8 ^e	756	2,5	30	106142,4 €
7 ^e	718	2	24	80645,76 €
6 ^e	684	2	24	76826,88 €
			174	
RÉMUNÉRATION BASE INDICIAIRE BRUTE TOTALE				632 445,84 €

En 14 ans de carrière, le gain de rémunération est de 52 900 euros.

Pour comparer avec M. A et ses 32 ans de carrière, M. B perçoit 298 euros bruts par mois en plus après PPCR, soit environ 238 euros nets.

Ce n'est donc pas le passage à la hors classe ou la hors échelle B qui explique cette augmentation. Mais bien plutôt un lissage de la progression des rémunérations. On n'est désormais plus bloqué au sommet de la deuxième classe.

Les simulations d'une carrière longue de 32 ans, sans passage à la hors classe, vont dans le même sens et font apparaître une augmentation de la rémunération indiciaire brute de base de 6 %.

Conclusion

Sur trois exemples de reconstitution de carrière testés, l'augmentation du traitement indiciaire brut de base varie de 6 à 9 %. En gros, on gagne sur toute la carrière entre 170 et 250 euros nets de plus par mois.

Il y a donc bien revalorisation salariale. Le PPCR est un indéniable progrès.

Est-ce suffisant? Bien évidemment non! Il reste encore de gros écarts entre les situations d'emploi. Le fait d'occuper des postes de telle ou telle catégorie, de passer chef rapidement, d'accéder ou non à la hors classe et la hors échelle B, pèse sur les rémunérations. 7 ou 8 % d'augmentation sur la base indiciaire ne font pas 7 ou 8 % de plus sur tout le salaire. Mais 200 euros net, cela reste un chiffre concret, réel et effectif pour la plupart des collègues.

Les personnels de direction ont donc bien vu leurs rémunérations revalorisées, en valeur absolue. Reste à faire valoir les spécificités du métier, ce que le SNPDEN continuera à porter avec les mandats que lui confient ses adhérents. □



Évolutions des voies d'accès au métier

À l'issue d'un groupe de travail ministériel qui s'est tenu le 15 mai dernier, plusieurs évolutions ont été envisagées.

UN PETIT RAPPEL DES CHIFFRES 2019

- 4 440 candidats, dont 42 hors Éducation nationale, soit 1 %;
- 3 368 présents à l'écrit et le chiffre tombe à 0,5 % hors Éducation nationale;
- 1 412 admissibles;
- 650 admis dont un hors Éducation nationale.

C'est dire que le corps des personnels de direction n'absorbe vraiment qu'à la marge des personnels d'autres administrations ou d'autres collectivités.

UN CONCOURS INTERNE REMODELÉ

Le ministère propose un concours interne revisité et moins académique. Pour ceux d'entre nous qui ont passé le concours à la fin des années quatre-vingt-dix et au début des années 2000, la forme proposée ressemble beaucoup à un copié-collé.

- Une première partie sur dossier, ce qui permettra aux faisant fonction de faire valoir leur expérience. Cela correspond à l'un de nos mandats qui visait à favoriser l'accès au corps de personnels qui, sur le terrain, ont fait leurs preuves et qui sont parfois freiner dans la préparation du concours sous sa forme actuelle.
- Une seconde partie composée d'une étude de cas et d'une présentation du candidat.

UNE ÉVOLUTION DE LA LISTE D'APTITUDE

Il est envisagé une réduction de la durée des services exigés, 8 ans au lieu de 10, et 4 ans au lieu de 5, en fonction du vivier.

La volumétrie de la liste d'aptitude sera augmentée, 1/6^e au lieu de 1/15^e, ce qui doit amener à un recrutement annuel de 100 personnes au lieu de 50 actuellement.

Un groupe de travail doit aussi envisager les améliorations possibles des conditions de première affectation. Actuellement, les personnels recrutés sur liste d'aptitude sont nommés sur les académies déficitaires après les sortants de concours, ce qui présente pour certains un frein.

UN CONCOURS 3^e VOIE (LOI DU 11 JANVIER 1984)

Un concours ouvert, entre autres, à ceux qui ont exercé un mandat d'élu, des responsables associatifs pendant au moins 8 ans. Aucune condition de diplôme n'est requise, seules les



Christel BOURY,
secrétaire nationale de la
Commission Carrière

épreuves sélectionnent. Le volume de ce concours est de moins de 10 % des postes offerts aux concours. Le classement d'accès est le 5^e échelon de la classe normale, avec une reprise d'ancienneté de 6 mois.

ÉVOLUTION DU DÉTACHEMENT

Il s'agit de se mettre dans les clous de l'évolution PPCR et de modifier la HEA en HEB.

On modifie aussi les conditions de durée d'exercice, qui passent de 10 à 8 ans, et le reclassement pour se faire y compris en hors classe. Cet élément est particulièrement intéressant pour ceux qui sont actuellement avancés, par exemple, dans le corps des agrégés.

L'ensemble de ces évolutions doit être mis en place pour la session 2021, pour le concours interne, et en principe dès septembre 2020, pour la liste d'aptitude et le détachement. □

Faisant fonction : quel présent et quel avenir ?

10 ans de bataille! Depuis le congrès de Biarritz en 2009, la question des faisant fonction fait systématiquement l'objet d'un mandat, d'une motion. Du constat d'un recours massif aux faisant fonction à la demande de modalités de concours réservés, en passant par les demandes d'intégration spécifiques, le SNPDEN a toujours soutenu ceux de nos collègues qui n'avaient pas besoin de passer des épreuves scolaires tant ils se qualifiaient chaque jour en passant l'épreuve du feu. Le SNPDEN veut désormais porter une ambitieuse évolution de notre statut et des discussions sur les modalités de recrutement sont ouvertes. L'occasion de faire le point sur les faisant fonction.

Depuis plusieurs années, constat est fait que le rôle des faisant fonction est devenu incontournable et indispensable dans toutes les académies. Le corps des personnels de direction ne comprenant aucun volant de remplacement assuré par des titulaires, si ce n'est à un rythme effréné de chaises musicales qui opacifie encore un peu plus le mouvement.

Il est indéniable que l'engagement de ces personnels permet de pallier les absences de collègues. Notre métier met de plus en plus à mal les personnels titulaires et engendre un nombre croissant d'arrêts maladie.

Au-delà de cette question des risques psychosociaux, force est de constater que le recrutement par concours ne permet pas de pourvoir la totalité des postes vacants.

Les collègues faisant fonction, syndiqués ou non au SNPDEN, font l'objet de traitements diversifiés selon les académies. Certains sont rémunérés sous forme de

prime depuis des années, d'autres uniquement depuis 2016, et ce à des taux variables.

Qu'en est-il aujourd'hui des perspectives d'évolution d'un réel statut de ces personnels ?

Certains peuvent choisir de ne pas passer le concours afin d'être maintenus dans leur académie d'origine. C'est un choix : mais celui-ci interroge sur l'affectation des lauréats concours sur des postes que refusent ces mêmes faisant fonction.

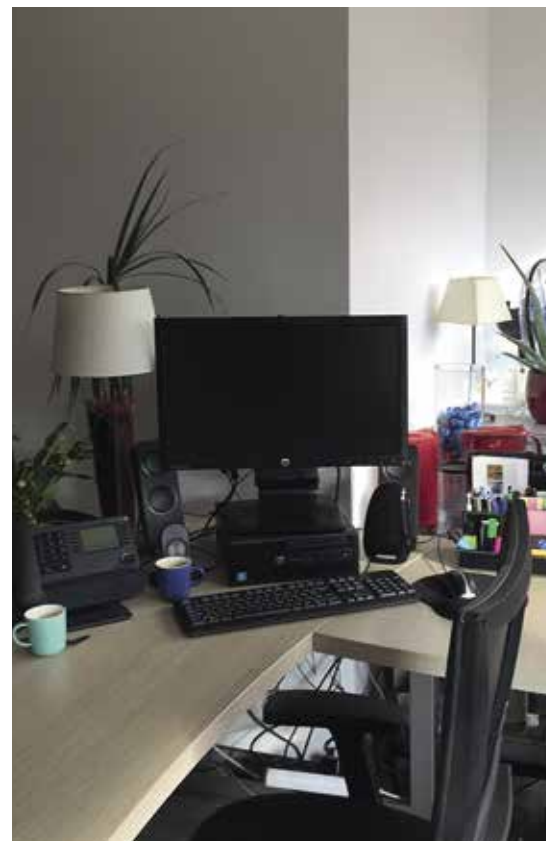
D'autres néanmoins, dès la première année, s'impliquent dans la présentation du concours avec un succès variable.

Se pose alors la question légitime de savoir comment un faisant fonction peut échouer au concours et être jugé compétent pour poursuivre une mission l'année suivante dans un EPLE ?

Le collègue n'est pas forcément incompetent : peut-être se trouve-t-il simplement



Françoise ALARD-DOLQUES,
Commission Carrière



en échec face à un jury. Un concours reste un concours avec ses aléas. Certains de ces collègues, en revanche, échouent à plusieurs reprises.

Ne serait-il pas opportun de repenser à des conditions de recrutement spécifiques ?

Un concours spécifique revêtant la forme d'un dossier de présentation d'un thème de pilotage mené à bien au cours de l'exercice de la fonction ne permettrait-il pas de mieux évaluer la technicité et les potentialités managériales des candidats ?

Le SNPDEN a déjà ouvert ce dossier important avec le ministère et entend déboucher sur de réelles clarifications et évolutions de la situation.

Des questions demeurent et doivent être tranchées.

- Les faisant fonction doivent-ils être affectés sur des postes plus attractifs géographiquement que les lauréats concours ? Nombre de rectorats optent pour cette option de peur de se voir opposer une fin de non-recevoir de ces personnels. Ils affectent donc moins avantageusement les lauréats. La grogne couve chez ces derniers pour trois ans minimum.
- Rejoindre le corps par liste d'aptitude est-elle la seule solution à conserver ?
- À partir de combien d'années de faisant fonction pourrait-on se présenter à un concours spécifique pour entrer dans le corps des personnels de direction ?
- Quid de ceux qui ne souhaiteraient jamais passer le concours pour ne pas quitter leur académie ?
- Quel avenir pour les faisant fonction qui échoueraient à cette nouvelle modalité de concours ?

On constate d'ores et déjà que de nombreuses questions doivent être tranchées avec le ministère.

Fort de propositions et de volonté d'aboutir, le SNPDEN souhaite faire avancer ce dossier au plus vite dans le cadre de négociations rapides avec le ministère.

Faisant fonction : faire évoluer le con

Les années de faisant fonction ne sont pas valorisées dans le parcours de carrière alors que les personnels qui occupent des fonctions et des missions de personnel de direction pendant un temps parfois long, s'investissent pour le bénéfice de l'institution et développent des compétences. Il n'est pas rare de constater que les rémunérations soient moins élevées en tant que faisant fonction de personnel de direction que lorsque ce personnel exerçait en tant que professeur avec une indemnité de professeur principal et des heures supplémentaires. L'amélioration du régime indemnitaire doit être une priorité, le plafond actuel n'a pas de sens et doit être levé, afin de rendre le métier plus attractif.

Le nombre de places ouvertes au concours de personnel de direction ne permet pas de couvrir les besoins existants (650 postes en 2019). Le nombre de candidats est stable sur les dernières années mais les faisant fonction réussissent moins bien que les autres candidats, très souvent par manque de temps de préparation, et à cause d'un déficit d'accompagnement dans la préparation du concours.

Faire évoluer les épreuves du concours interne actuel vers un dispositif permettant de mieux définir et identifier les profils recherchés conduit à proposer un recours à la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, sous la forme d'un dossier par exemple. Cette forme de concours existait jusqu'en 2005, elle a été abandonnée au bénéfice d'un écrit d'admissibilité. Un retour en arrière doit pouvoir s'envisager afin de ne pas décourager tous ces personnels investis sur le terrain, qui peuvent



Véronique ROSAY,
Commission Carrière

mettre en avant leur parcours de carrière et les compétences développées dans le cadre de leurs intérim.

Améliorer le recrutement des faisant fonction passe également par une augmentation du recrutement par voie de liste d'aptitude, en assouplissant les conditions de recrutement (abaisser la durée des services exigée par exemple).

Dans un champ plus large, la réflexion sur le recrutement des personnels de direction tend à prendre en compte :

- une suppression de l'écrit au bénéfice d'un dossier RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) ;
- un assouplissement du quota de la liste d'aptitude pour favoriser l'intégration des faisant fonction ;
- ouverture d'un 3^e concours pour respecter les règles de la Fonction publique mais avec un nombre de places limitées.

COURS

Nos mandats sur les faisant fonction

CARRIÈRE - CONGRÈS COLMAR MAI 2018

MOTION 15 - FAISANT FONCTION ET AMÉNAGEMENT CONCOURS

Alors que la DGRH du ministère vient d'engager une réflexion avec les organisations syndicales sur le recrutement des personnels de direction, le congrès du SNPDEN-UNSA réuni à Colmar exige :

- une revalorisation des indemnités d'intérim et de faisant fonction, actuellement plafonnées à 40 %, à hauteur de celles du titulaire,
- un aménagement du concours pour les faisant fonction ayant rendu service depuis au moins deux ans et sur avis favorable du DASEN, afin qu'ils soient dispensés de l'écrit du concours dans le cadre d'une reconnaissance des compétences acquises.

CARRIÈRE - CSN - NOVEMBRE 2017

MOTION 1 - FAISANT FONCTION

Pour préciser la motion 14 votée au congrès d'Avignon, le CSN du SNPDEN-UNSA mandate l'Exécutif Syndical National pour obtenir que le régime indemnitaire des faisant fonction soit aligné sur le régime indemnitaire des personnels titulaires.

CARRIÈRE - CONGRÈS AVIGNON MAI 2015

MOTION 14 - RECONNAISSANCE DES FAISANT FONCTION

De manière à reconnaître l'exercice des faisant fonction de personnels de direction, le SNPDEN-UNSA demande l'attribution d'une indemnité financière compensatrice spécifique homogène sur l'ensemble du territoire et pour tout type d'établissement, et la mise en place pour ces personnels d'un mode d'accès spécifique au corps des personnels de direction, sous des formes adaptées à définir (concours réservé, RAEP, pourcentage de places au concours par exemple) pour ceux totalisant au moins 24 mois d'activité dans ce cadre.

CARRIÈRE - CONGRÈS LILLE MAI 2012

RECONNAISSANCE DES FAISANT FONCTION

MOTION 16

De manière à reconnaître l'exercice des faisant fonction de personnels de direction, le SNPDEN-UNSA demande l'attribution d'une indemnité financière compensatrice spécifique homogène sur l'ensemble du territoire.

MOTION 16 BIS

De manière à reconnaître l'exercice des faisant fonction de personnels de direction, le SNPDEN-UNSA demande la mise en place pour ces personnels d'un mode d'accès spécifique au corps des personnels de direction sous la forme d'un « concours réservé ».

CARRIÈRE - CONGRÈS BIARRITZ MAI 2009

LE CONGRÈS DEMANDE

1. Une uniformisation des traitements, primes et indemnités versés sans perte de salaire aux faisant fonction sur la base d'une référence nationale définie par un texte de cadrage ;
2. Une valorisation mieux reconnue par l'institution des années d'exercice de faisant fonction à l'occasion des opérations d'évaluation.

Au plan syndical, les académies réfléchiront à des propositions à faire au CSN de novembre 2009 pour favoriser l'entrée des faisant fonction qui le souhaitent dans le corps des personnels de direction par les voies existantes.

CARRIÈRE - CONGRÈS BIARRITZ MAI 2009

Le congrès déplorant un recours de plus en plus massif aux faisant fonction demande une définition du niveau annuel du nombre de postes ouverts au concours des personnels de direction qui soit en adéquation avec les besoins réels définis à l'issue de l'ensemble des opérations de gestion annuelles. Cette définition se traduira par un plan pluriannuel de recrutement de personnels de direction permettant de réduire fortement le nombre de postes vacants.

L'évolution de la formation statutaire

Lors du dernier congrès réuni à Colmar, la commission carrière a porté une motion relative à la formation initiale et continue des personnels de direction, à savoir, une réelle formation continue tout au long de la carrière, formation dispensée par des experts.

Le SNPDEN a ainsi réitéré sa demande d'un plan de formation initiale et continue, académique et national, concerté, structuré, cohérent, entre ses différents niveaux et articulé autour des grands enjeux de l'exercice du métier, y compris pour les faisant fonction. Plan de formation qui doit tenir compte de l'allongement des carrières des personnels de direction et proposer un réel droit au congé formation.

Cet allongement des carrières nécessite des formations plus ouvertes à l'interministériel, sur la base d'un recueil des besoins individualisés des personnels, de manière à favoriser l'émergence d'une culture commune d'encadrement. Le management et la gestion des ressources humaines prenant une place prépondérante, il faut adapter la formation à cette réalité.

Le schéma directeur de la formation continue 2019-2022 a été publié en septembre 2019. Néanmoins, si les principes sont ambitieux et correspondent aux demandes syndicales, les moyens octroyés ne sont pas quantifiés. 100 % des personnels doivent bénéficier d'une formation complète d'ici 2022 et 10 à 20 % du budget alloué à la formation continue en académie doit permettre de répondre à toutes les demandes de formations individuelles remontées et validées par le supérieur hiérarchique.

Il s'agira donc de scruter dans les académies, comment cette formation est proposée à tous les personnels, comment les personnels s'emparent des propositions, et surtout s'ils sont capables de dégager réellement un temps nécessaire pour une véritable formation tout au long de la vie.

Aucune mesure injonctive n'est adressée aux personnels de l'Éducation nationale pour qu'ils se forment davantage, alors que le constat est sans appel: les personnels se forment en début de carrière, après, cela devient plus complexe... Affaire à suivre. □

Véronique ROSAY, Commission Carrière

Et demain, quelle

Dans le tableau, que vous trouverez ci-après, vous pourrez lire quelques éléments constitutifs de nos retraites actuelles (ce n'est pas exhaustif), et la référence actuelle suivant les préconisations émises par Jean-Paul Delevoye, Haut-commissaire à la réforme des retraites, dans son rapport « Pour un système universel de retraite », rendu en juillet 2019. Le gouvernement a engagé des consultations avec les partenaires sociaux. Nul ne sait aujourd'hui avec certitude ce que seront les propositions gouvernementales soumises au Parlement, ni même un calendrier précis.

Nous relèverons donc ce qui aujourd'hui pourrait devenir le quotidien des futurs personnels de direction retraités.

Le nouveau système universel : obligatoire, public et par répartition

Le nouveau système qui sera obligatoire, public et par répartition implique que, comme actuellement, les actifs d'aujourd'hui financeront par leurs cotisations les pensions des retraités d'aujourd'hui.

Nouveauté : les fonctionnaires s'ouvriront des droits sur la totalité de leur rémunération. Le système universel comptabilisera les droits constitués par les assurés par l'acquisition de points tout au long de la carrière, chaque euro cotisé devant conduire à l'acquisition du



Jean-Claude SEGUIN,
Commission Carrière

même nombre de points pour tous les assurés.

retraite ?

Les premiers concernés seront a priori les personnes nées après 1963.

L'exécutif prévoit que les points acquis dans l'ancien système de retraite seront garantis « à 100 % » et « sans surcote et sans décote ».

Le système universel s'appliquera au plus tôt aux personnes nées en 1963 et après, et dont l'âge légal de départ en retraite, soit 62 ans, sera atteint à compter du 1^{er} janvier 2025, c'est-à-dire dans un délai de 5 ans à compter de la présentation de la loi. Toutefois, les assurés, y compris des générations nées à compter de 1963, qui partiront en retraite avant le 1^{er} janvier 2025, notamment parce qu'ils bénéficient de dispositifs de départs anticipés (carrières longues, par exemple), ne seront pas concernés par l'application du système universel. Enfin, les assurés acquerront des droits à retraite sur la base des nouvelles règles du système universel à compter du 1^{er} janvier 2025.

Les droits à retraite constitués au titre de la carrière professionnelle effectuée avant le 1^{er} janvier 2025 seront garantis à 100 %, avec application des règles des régimes de retraite auxquels les assurés ont appartenu. Ces droits constitués concernent les points ou trimestres acquis au titre des activités exercées, ainsi que ceux obtenus au titre des périodes d'interruption d'activité subies. Pour prendre en compte ces droits, une photographie des droits relatifs à la carrière effectuée sera réalisée au 31 décembre 2024. Par souci de lisibilité, ces droits issus de la carrière passée seront transformés en points du nouveau système et seront notifiés comme tels aux

assurés concernés.

Pour ce faire, les règles de calcul seront adaptées pour que les droits soient calculés au prorata de la période passée dans les anciens régimes. Cette adaptation nécessitera, pour le calcul de ces droits, une proratisation de la durée d'assurance requise en fonction de la génération à laquelle appartiennent les assurés concernés.

Pour le salaire de référence, seront prises en compte les rémunérations perçues jusqu'au 31 décembre 2024. Toutefois, le calcul de ce salaire de référence sera aménagé par génération pour tenir compte du fait que la carrière des assurés n'est pas achevée à cette date.

Enfin, aucune règle de décote ou de surcote ne sera appliquée pour le calcul de ces droits.

Les fonctionnaires civils et militaires ne cotisent actuellement pas sur l'intégralité de leur rémunération. En effet, tout ou partie de leurs primes ne donne lieu à aucune cotisation et n'ouvre aucun droit à retraite.

Dans le cadre du système universel, il est prévu de prendre en compte l'intégralité de la rémunération versée, et donc d'appliquer à ces primes le barème de cotisations de droit commun. Ainsi, les fonctionnaires s'ouvriront désormais des droits sur la totalité de leur rémunération, primes comprises.

- Valeur d'acquisition d'1 point = 10 € cotisés
- Valeur de service d'1 point = 0,55 € de retraite chaque année pendant toute la durée de la retraite.



CALCUL ACTUEL DE LA RETRAITE DES PERSONNELS DE DIRECTION	PRÉCONISATIONS DU RAPPORT
Age du taux plein et âge légal	<p>Dans le système universel, le dispositif du taux plein sera conservé, assorti, comme aujourd'hui, d'une décote et d'une surcote. Ce taux plein pourrait soit être fonction de la durée travaillée comme aujourd'hui (référence individuelle), soit identique pour tous (référence collective). Il est proposé de retenir la seconde option, à savoir un âge de taux plein identique pour tous car, pour le Haut-commissaire, cette option est la seule réellement compatible avec les objectifs du système universel. Cet âge du taux plein est celui qui permet d'équilibrer le financement des retraites, d'assurer la solidité du système et de garantir, à titre individuel, une retraite satisfaisante. Concrètement, l'âge du taux plein est celui qui permet de garantir et de maintenir constant le rendement d'équilibre du système de retraite entre les générations, c'est-à-dire le rapport entre la valeur de service et la valeur d'acquisition des points. Ainsi, le rendement de 5,5 % est obtenu lorsque l'assuré atteint l'âge du taux plein de sa génération. Si l'assuré décide de partir avant cet âge, le rendement sera moindre, et s'il décide de partir après, le rendement sera meilleur.</p> <p>Pour la fixation de cet âge du taux plein au démarrage de la réforme, il est proposé de reproduire les âges moyens de départ à taux plein en 2025 actuellement projetés, soit 64 ans.</p>
Âge d'ouverture des droits fixé actuellement à 62 ans	<p>Le système universel garantira un âge légal à partir duquel chaque assuré sera libre de partir en retraite. Cet âge restera fixé à 62 ans. Toutefois, cette borne d'âge ne constitue pas, aujourd'hui comme demain, la référence de départ de tous les assurés, sauf à déséquilibrer le système ou à devoir finalement réduire le niveau des retraites versées.</p> <p>Le système universel incitera au prolongement de l'activité. Cette valorisation du prolongement de l'activité prendra en compte deux effets : pour chaque année travaillée supplémentaire, le nombre de points accumulés augmentera, ce qui se traduira par une retraite plus élevée. Or, ce n'est aujourd'hui pas toujours le cas puisque, dans un système en annuités, certains trimestres acquis ou validés peuvent n'avoir aucun effet ou qu'un effet très marginal sur l'amélioration de la retraite. Pour chaque année supplémentaire en activité, les assurés réduiront d'autant la durée moyenne qu'ils passeront en retraite (!).</p>
Bonifications (trimestres supplémentaires venant s'ajouter gratuitement aux années de service effectif) : bonifications pour enfant, de dépaysement pour services civils hors d'Europe...	<p>Le mot n'est pas repris dans le rapport. Cependant, les bonifications de nature familiale apparaissent en particulier pour améliorer le rapport de retraite hommes/femmes. En revanche, on pourrait estimer que les bonifications pour dépaysement pourraient être considérées comme prime, et à ce titre, rentrer dans le calcul.</p> <p>À suivre de près.</p>
<p>COTISATIONS</p> <p>Actuellement, notre cotisation retraite s'élève à 10,83 %, puis à 11,10 % en 2020.</p>	<p>Il est proposé que le taux de cotisation des salariés et assimilés soit fixé à 28,12 %. Il sera partagé à 60 % pour les employeurs et à 40 % pour les assurés (soit respectivement 16,87 % et 11,25 %)</p> <p>Il est proposé qu'une transition progressive vers le barème de cotisations cible soit réalisée en maximum 15 ans.</p>
DÉCOTE OU SURCOTE	<p>L'exécutif a répété qu'il ne touchera pas à l'âge légal de départ à la retraite, aujourd'hui fixé à 62 ans. En revanche, Jean-Paul Delevoye préconise d'instaurer un âge pivot à 64 ans pour toucher une retraite à taux plein.</p> <p>En d'autres termes, un système de bonus-malus serait mis en œuvre : si vous partez avant 64 ans, votre pension de retraite sera pénalisée par un mécanisme de décote ; si vous partez à la retraite après 64 ans, elle sera valorisée par une surcote.</p>
INDEXATION DES PENSIONS	<p>Il est proposé que la règle d'indexation des retraites reste celle prévue actuellement, c'est-à-dire l'inflation. Toutefois, dans le cadre du pilotage des paramètres, les partenaires sociaux présents dans la gouvernance du système universel auront la possibilité de se prononcer sur une éventuelle revalorisation des retraites en fonction de l'évolution des salaires.</p>
RÉGIME EN ANNUITÉS ET PAR RÉPARTITION	Régime par répartition et par points
<p>RÉVERSION : le montant de cette pension est égal à 50 % de la pension du fonctionnaire décédé, sans conditions d'âge ni de revenus.</p> <p>EXEMPLE : une collègue dispose d'un salaire de 3 200 € et son conjoint de 3 500 €. Au décès de ce dernier, elle peut prétendre à une réversion de 1 750 €.</p>	<p>Le rapport Delevoye sur les retraites préconise la création d'un dispositif « unique » pour que la pension de réversion garantisse « 70 % de la retraite du couple ». Il prévoit que ce droit soit ouvert à 62 ans, et la fin des droits à une pension de réversion pour les ex-conjoints après l'entrée en vigueur de la réforme des retraites.</p> <p>EXEMPLE : même cas de figure, salaires du couple de 6 700 €. La pension de réversion sera de 1 490 € pour garantir 70 % des 6 700 €.</p>
<p>TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT correspondant à l'emploi, grade, échelon effectivement détenu depuis au moins 6 mois (y compris la BI qui dépend du classement de l'établissement) + NBI éventuelle.</p>	<p>Le calcul des droits à la retraite sera fondé sur l'ensemble de la carrière. Les fonctionnaires civils et militaires ne cotisent actuellement pas sur l'intégralité de leur rémunération. En effet, tout ou partie de leurs primes ne donne lieu à aucune cotisation et n'ouvre aucun droit à retraite.</p> <p>Dans le cadre du système universel, il est prévu de prendre en compte l'intégralité de la rémunération versée, et donc d'appliquer à ces primes le barème de cotisations de droit commun. Ainsi, les fonctionnaires s'ouvriront désormais des droits sur la totalité de leur rémunération, primes comprises.</p> <p>A priori, on peut estimer que ces dispositions pourraient entraîner la fin du butoir.</p>



Rencontre de l'UNSA avec le Haut-commissaire à la réforme des retraites.

Le 18 septembre dernier, Laurent Escure, secrétaire général, et Dominique Corona, secrétaire général adjoint, ont été reçus par Jean-Paul Delevoye.

Marquant l'ouverture de la seconde étape de la concertation préalable au dépôt d'un projet de loi portant sur la réforme de notre système de retraite, cet entretien avait pour objectif d'évoquer les mécanismes de solidarité au sein du régime universel de retraite.

En préambule, l'UNSA a une nouvelle fois fait part de ses exigences, notamment quant aux périodes de transition qui devront être adaptées en fonction des régimes.

Ainsi, nous avons rappelé que nous sommes très attachés au fait que, parallèlement aux concertations qui s'ouvrent, des discussions s'engagent sur la transition des régimes actuels vers le nouveau système, et plus particulièrement dans les secteurs les plus impactés par ce projet de réforme.

S'agissant de l'harmonisation des droits familiaux, l'UNSA est favorable à la mise en place d'une majoration de pension dès le premier enfant. Toutefois, pour la fédération, il serait plus judicieux d'octroyer un forfait par enfant plutôt que de proposer une augmentation de 5 % de la pension.

Enfin, sur la pension de réversion, l'UNSA a rappelé son opposition à toute instauration de condition d'âge pour l'obtenir, sans mise en place de compensation.

Pour conclure, le Haut-commissaire à la réforme des retraites a confirmé que l'enveloppe consacrée à la solidarité serait maintenue à 25 % des dépenses de retraites. Ce chiffre, certes comparable à celui observé aujourd'hui, nous interroge cependant fortement. La prise en compte des éléments de solidarité tout au long de la carrière dans le futur système de retraite va mécaniquement engendrer une hausse des dépenses. Pour l'UNSA, une réévaluation de cette enveloppe est donc nécessaire.

D'autres rencontres ont eu lieu, l'UNSA ayant été reçue par le Président de la République ou par le Premier ministre. À l'heure où ce document est écrit, un nouveau rendez-vous est d'ailleurs prévu avec le Haut-commissaire. Ces rencontres témoignent de l'écoute accordée à notre fédération. □

Les exigences de l'UNSA sur les retraites

L'UNSA a rappelé son attachement à un âge d'ouverture des droits à 62 ans et son opposition à la mise en place d'un âge pivot à 64 ans.

Bien que non demandeuse d'une réforme systémique, l'UNSA, concernant le passage de 42 régimes à un régime universel, a toujours souhaité une transition longue bien au-delà des 5 ans, période pouvant aller jusqu'à 15 ans ou plus, sous peine de voir le montant des pensions et le pouvoir d'achat de certains bénéficiaires baisser brutalement. La préservation des droits acquis constitue un point essentiel et, à ce jour, pour l'UNSA, des zones d'ombre subsistent.

Durant la concertation, l'UNSA a soutenu que le futur système devait verser des pensions le plus proche possible des revenus d'activité et comparables à celles perçues aujourd'hui.

Pour l'UNSA, les mécanismes de prise en compte des inégalités, particulièrement celles touchant les femmes, les salariés ou agents exposés à la pénibilité au travail, aux carrières incomplètes ou encore aux carrières longues, doivent être préservés.

De plus, des conditions de vie dignes doivent être garanties aux retraités ainsi que leur pouvoir d'achat. C'est pourquoi, nous revendiquons que le minimum de pension soit porté au niveau du SMIC afin de préserver la solidarité interne au régime.

La gouvernance d'un tel système a une importance capitale.

C'est pour cette raison que l'UNSA exige que les partenaires sociaux soient décideurs et déterminent les paramètres du régime (valeur du point, taux de cotisations...).

Si l'ensemble des éléments présentés reprend les points débattus lors de la concertation, seule l'analyse approfondie du rapport, accompagnée des nombreuses simulations exigées par l'UNSA, permettront de juger la portée réelle de cette « réforme » sur les assurés sociaux.

Durant la concertation préalable au projet de loi, l'UNSA continuera à exiger qu'il n'y ait pas de perdants avec cette réforme.



Réforme des retraites



Parlons du système actuel...

1. Une réforme aura-t-elle lieu ?

Le candidat Emmanuel Macron dans son programme avait promis la mise en place d'une réforme de notre système de retraite où 1 euro donne les mêmes droits. C'est un marqueur important pour le Président qui ne souhaite pas reculer sur cette question sauf à s'affaiblir. Le Gouvernement dit vouloir rendre le système plus lisible, plus juste et plus équitable.



Ce que dit l'UNSA :

L'UNSA n'était pas demandeuse d'une réforme systémique. C'est de la responsabilité du gouvernement.

En revanche, le système actuel n'est pas exempt de tout reproche. Des ajustements et des convergences sont nécessaires pour gommer les effets d'un système qui peut paraître illisible et injuste (mode de calcul des pensions, périodes cotisées non prises en compte, droits familiaux et droits à la réversion différents). Le système peut être amélioré !

2. Quels sont les enjeux ?

Aujourd'hui les carrières ne sont plus linéaires. On passe d'agent de la Fonction publique à micro-entrepreneur, puis à salarié du privé. La retraite doit donc se calculer sur la base de plusieurs régimes avec des règles de calcul différentes, souvent au détriment des salariés. Par ailleurs, les éléments de solidarité (droits familiaux par exemple) peuvent être très différents d'un régime à l'autre.



Ce que dit l'UNSA :

Ces différences peuvent se traduire par de l'injustice, notamment pour les assurés poly-pensionnés. Il faut que notre système prenne en compte ces nouvelles situations ainsi que les nouvelles formes d'emploi (micro-entrepreneur...). Pour cela il faut que le système de retraite soit lisible, équitable, juste et qu'il ne soit pas réformé tous les 5 ans.

3. Le financement des retraites est-il assuré ?

Aujourd'hui le système de retraite est quasiment à l'équilibre (donnée confirmée par le Premier Ministre). Les réformes successives ont stabilisé le financement nos retraites. La part des pensions versées dans le PIB avoisine les 14 % et ce chiffre ne dérape pas significativement et ce quels que soient les scénarios économiques. Le système de retraite n'est donc pas en danger financièrement contrairement à ce que certains peuvent affirmer. Edouard Philippe a d'ailleurs saisi le COR pour avoir une vision précise de la situation.



Ce que dit l'UNSA :

Pour l'UNSA, il faut sortir des débats idéologiques. Avec la saisine du COR, nous pourrions discuter sur la base d'une vision partagée de notre système et de son évolution financière. Par ailleurs, la part de 14 % est un minimum qui correspond aux demandes actuelles des syndicats. Quel que soit le système, si ce taux baisse ou si le PIB baisse quand le nombre de retraités augmente les conditions de départ en retraite voire les pensions devront être revues.

Les grands repères du nouveau système

4. Tout n'est-il pas déjà plié ?

Des marges de manœuvre existent bien ! En effet, un nouveau cycle de discussions avec les partenaires sociaux va s'ouvrir avec Mr Delevoye autour de quatre thèmes :

- les mécanismes de solidarité ;
- les conditions d'ouverture des droits à pension ;
- les conditions de l'équilibre en 2025 ainsi que les modalités de pilotage et de gouvernance du futur système ;
- les modalités de transition des 42 régimes existants vers le système futur et les garanties à offrir aux personnes en place.



Ce que dit l'UNSA :

L'UNSA va s'engager dans cette phase de concertation pour porter ses revendications avec comme axe principal la défense de l'intérêt général, de notre pacte social et des intérêts plus particuliers de ceux qu'elle représente.

L'UNSA a exigé et obtenu que parallèlement aux discussions sur la loi, s'ouvrent des négociations sur la transition des régimes actuels vers le nouveau système ainsi que des discussions sur les secteurs les plus impactés par les modifications (notamment les enseignants, les infirmières, les aides-soignants, les agents de la Fonction publique territoriale, les personnels de la RATP, de la SNCF, de l'énergie, etc.) avec, à la clé, des engagements de la part des entreprises et des employeurs publics. Les premières négociations commencent dès à présent.



L'UNSA l'a obtenu !

5. Quand sera connu le projet de loi ?

La loi devrait être votée avant l'été 2020.



Ce que dit l'UNSA :

L'UNSA a demandé un calendrier précis, estimant que la clarté sur les rythmes et les étapes de la réforme était indispensable pour rétablir la confiance dans la parole de l'exécutif ; celle-ci ayant été brouillée, et notamment sur ce dossier, par de trop nombreux épisodes de cacophonie. Pour l'UNSA, l'avant-projet de loi doit être rendu public au premier trimestre 2020.

L'avant-projet de loi sera connu dès le début du printemps. Des concertations auront lieu en amont.



L'UNSA l'a obtenu !

6. Quelle date d'application ?

À compter du 1er janvier 2025, le nouveau système s'appliquerait à tous les salariés et ce quel que soit leur statut. Les paramètres du système seront identiques : compte à points, droits familiaux, pensions de réversion, minimum de pension, prise en compte de la pénibilité, assiette des cotisations... Des départs anticipés pour les fonctions dangereuses exercées dans le cadre de missions régaliennes seront maintenus.



Ce que dit l'UNSA :

Pour l'UNSA, universel ne veut pas dire unique : le système devra aussi garantir le maintien des mécanismes de solidarité et de réduction des inégalités, particulièrement pour les femmes, les salariés ou agents exposés (pénibilité-dangereosité au travail), les carrières incomplètes et ceux qui ont commencé à travailler tôt.



Ce que revendique l'UNSA :

Pour l'UNSA, la prise en compte de ces éléments de solidarité constitue une exigence non négociable. Une négociation doit s'ouvrir sur la prise en compte de la pénibilité. On doit attaquer cette question par les deux bouts : en la diminuant dans les entreprises (réduire les risques, protéger, améliorer la qualité de vie au travail...) et en la compensant (par exemple au moment de la retraite).

7. Quels assurés sont concernés ?

Les assurés nés, au plus tôt, à compter de 1963, seront les premiers concernés. Il y aura cependant quelques exceptions :

- Les assurés, y compris les générations nées à compter de 1963, qui partiront en retraite avant le 1er janvier 2025 notamment parce qu'ils bénéficient de dispositifs de départs anticipés (carrière longue par exemple) ne seront pas concernés par l'application du système universel.
- Les générations des assurés dont l'âge légal de départ à la retraite est inférieur à 62 ans seront décalées (exemple, pour ceux dont l'âge légal de départ est de 57 ans ce sont ceux de la génération née en 1968 qui seront les premiers concernés)

8. Y aura-t-il une période de transition entre les 2 systèmes ?

Le Haut-Commissaire prévoit des périodes de transition plus ou moins longues en fonction des régimes. Ainsi, par exemple, la période de transition pour l'extinction des départs anticipés sera progressive.



Ce que dit l'UNSA :

Pour l'UNSA, il ne peut y avoir de punis de la réforme. Il faut protéger les 10 ou 15 premières générations concernées par d'éventuels impacts négatifs de la réforme. La spécificité des régimes doit être prise en compte. Seule la négociation avec les partenaires sociaux permettra de trouver les voies et les moyens de convergence vers le régime universel.

Le 1er ministre a acté le principe d'une transition longue de 15 ans afin de faire converger les 42 systèmes de retraite actuels dans un seul et même régime. De la même façon, il a indiqué que cette période de transition pourrait être allongée pour tenir compte des spécificités de certains régimes. C'est une revendication forte de l'UNSA et des négociations seront ouvertes dans certaines entreprises ou administrations ayant un régime spécifique ou des problèmes particuliers (comme la RATP, la SCNF ou certains secteurs professionnels privés ou publics...).

De plus le dispositif « carrière longue », permettant à ceux qui ont commencé tôt de partir plus tôt sera maintenu.



Ce que revendique l'UNSA :

Nous voulons maintenant que le gouvernement passe aux actes. Cette période de transition longue et adaptée aux spécificités, avec les garanties nécessaires pour les salariés, doit être actée avant le passage au système universel.

Les spécificités des catégories actives liées à des fonctions dangereuses (forces de sécurité, ingénieurs du contrôle aérien de la navigation aérienne, sapeurs-pompiers professionnels...) doivent également être maintenues.



L'UNSA l'a obtenu !

9. Comment seront convertis mes droits acquis dans le système universel ?

Le Haut-commissaire ne cesse d'affirmer qu'il garantira 100% des droits acquis.



Ce que dit l'UNSA :

C'est l'un de nos points de vigilance. Les droits acquis par les salariés qui sont les plus avancés dans leur carrière doivent être conservés.

Le principe est acquis, et un mécanisme permettant de préserver les droits acquis dans le système actuel atténuerait les impacts les plus négatifs du passage d'un système à un autre.



L'UNSA l'a obtenu !



Ce que revendique l'UNSA :

Au delà du principe, l'UNSA souhaite avoir connaissance des simulations et vérifier ainsi que le calcul préserve les droits acquis pour les salariés les plus avancés dans leur carrière.

Répartition, système par points : y voir plus clair

10. Le fonctionnement par points, qu'est-ce que c'est et comment ça marche ?

Aujourd'hui de nombreux régimes fonctionnent par points, et la plupart des Français sont concernés par ce système. Ex : la retraite complémentaire des salariés du secteur privé (AGIRC-ARCCO), l'IRCANTEC (régime de retraite complémentaire pour les agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques).

Le fonctionnement est le suivant : les cotisations sont transformées en points de retraite et le montant de la retraite se calcule ensuite en multipliant le nombre de points acquis par la valeur du point. Le cumul des points se fait tout au long de la carrière.

11. Le problème avec les points c'est que leur valeur peut baisser...

Le Haut-Commissaire a indiqué que le point ne pourra pas baisser.



Ce que revendique l'UNSA :

Pour l'UNSA c'est une condition sine qua non. La valeur du point ne peut pas baisser. Sa valeur ne doit pas être le fruit d'une décision gouvernementale mais au contraire faire l'objet d'un véritable dialogue social. Le rendement du point doit être réévalué (par rapport aux préconisations du rapport Delevoye) afin de pouvoir assurer un taux de remplacement comparable à ceux observés aujourd'hui.

L'Etat ne fixera pas seul les paramètres du système. Le pilotage du système sera assuré par une caisse gérée paritairement par les partenaires sociaux (autant de représentants des employeurs que des assurés sociaux). Le seuil de représentativité des organisations syndicales est fixé à 5%, public comme privé. Cela fait plus de 70 ans que les partenaires sociaux gèrent en direct le régime complémentaire obligatoire des salariés du privé Agirc-Arcco et cela fonctionne ...



L'UNSA l'a obtenu !

12. Avec un régime à points, finie la répartition ?

FAUX... Dans un régime à points, comme dans le régime actuel (régime par annuité) ce sont les cotisations des travailleurs qui financent les pensions versées aux retraités. C'est la solidarité intergénérationnelle. La répartition s'oppose à un système dit par capitalisation qui consiste à épargner individuellement pour préparer sa retraite, quand les rémunérations le permettent. Dans un système de retraite par points, les pensions continueront à être payées par les cotisations des actifs. C'est d'ailleurs déjà le cas pour les salariés du privé (ARCCO-AGIRC) et pour les contractuels de la Fonction publique (IRCANTEC).



Ce que dit l'UNSA :

Régime à points ne rime pas avec capitalisation ! Et, l'UNSA n'est pas non plus favorable à un système étatisé où des subventions de l'Etat permettrait son équilibre financier (au risque qu'une majorité décide de ne plus payer pour les retraites...). L'UNSA est attachée à un régime de protection sociale où les cotisations des assurés sociaux paient les prestations nécessaires.

L'UNSA se bat pour maintenir un système par répartition, juste et solidaire.

Âge de départ et niveau de pension

13. Âge pivot à 64 ans : ils vont nous faire travailler plus longtemps...

Les réformes successives des retraites ont allongé la durée pour tous les régimes. Aujourd'hui il faut, pour avoir droit à une retraite à taux plein, avoir cotisé 172 trimestres à partir de la génération 1972. De fait, en moyenne, les salariés partent à 63,4 ans. Demain, l'âge d'ouverture des droits restera à 62 ans. Mais la liquidation de la pension à 62 ans se fera avec un rendement inférieur. En d'autres termes, il y aura une décote pour tous les salariés qui liquideront leur pension avant l'âge de 64 ans.

Dans le système actuel un salarié ayant débuté sa carrière tardivement, ou ayant une carrière hachée (plus particulièrement les femmes), attend bien souvent 67 ans, âge d'annulation de la décote, pour liquider ses droits à pension. La mise en place d'un âge pivot ou âge du taux plein à 64 ans serait donc plus favorable. A contrario, les jeunes ayant débuté leur carrière plus tôt se verraient pénalisés car leur durée d'assurance pourrait leur permettre de partir à 62 ans.

L'âge légal de départ en retraite est maintenu à 62 ans.



L'UNSA l'a obtenu !



Ce que revendique l'UNSA :

L'UNSA souhaite une synthèse permettant l'âge du taux plein comme référence et l'extension du dispositif de départ anticipé pour carrières longues en l'élargissant à ceux ayant commencé à travailler avant 20 ans, voire 21 ans.

14. Ma pension actuelle va baisser avec le nouveau système !

Aujourd'hui, nous ne connaissons pas tous les paramètres du nouveau système. Il est donc impossible de répondre à cette question. Mais la problématique reste entière y compris dans l'actuel système : en effet, les paramètres peuvent toujours évoluer en fonction des réformes que seront tentés de mettre en œuvre les gouvernements successifs.



Ce que revendique l'UNSA :

Pour l'UNSA, la part de PIB consacrée au versement des pensions ne doit pas être inférieure à 14%. L'UNSA souhaite que ce principe soit acté par le gouvernement. Pas question que cette réforme se traduise par une baisse du taux de remplacement ; elle ne doit pas avoir pour objectif d'économiser sur le dos des retraités.

15. Les pensions dans le futur système seront moins avantageuses que dans l'actuel

En ce qui concerne la baisse des pensions, aujourd'hui, aucune projection n'est possible, nous ne connaissons aucun paramètre du futur système (âge de départ, durée, surcote ou décote ...). Bref, il est impossible de pouvoir réaliser la moindre des projections. Par ailleurs, c'est la même chose dans le système actuel, tant les choses évoluent au gré des gouvernements successifs. Aucune projection à 30 ou 40 n'est crédible, pour l'actuel comme futur système.



Ce que revendique l'UNSA :

L'UNSA, avant de se prononcer sur le projet, exige que des cas types lui soient fournis afin de bien vérifier que le nouveau système verse des pensions les plus proches des revenus d'activité.

16. Le calcul de la pension va se faire sur l'ensemble de la carrière : quelles vont être les conséquences sur la pension ?

Plus de différence privé/public... La réforme prévoit que le calcul de la pension se fera en prenant en compte l'ensemble de la carrière et non plus les 6 derniers mois pour les agents de la Fonction publique et les salariés des régimes spécifiques, ni sur les 25 meilleures années pour les salariés du privé.

La réforme prévoit aussi que toutes les rémunérations ouvrent des droits à pension. 1 euro cotisé aura la même conséquence pour tous.



17. Quid de la prise en compte des primes ?

Aujourd'hui, le calcul des retraites des salariés intègre leurs primes, soumises de fait à cotisations sociales. Dans l'avenir, les primes des agents de la Fonction publique et des salariés des régimes spécifiques seront soumises à cotisations sociales et donneront droit à des points retraite.

Si la prise en compte des primes pour le calcul des pensions est une bonne chose, cela ne doit pas se traduire par une perte de pouvoir d'achat. L'UNSA a obtenu un mécanisme de compensation pris en charge par l'employeur qui n'impacte pas le net perçu.



L'UNSA l'a obtenu !



Ce que revendique l'UNSA :

Par ailleurs, l'UNSA réclame l'ouverture de négociations sur les carrières et rémunérations, afin de compenser les effets négatifs du nouveau système, sur la pension des fonctionnaires et des agents des régimes spécifiques qui ne perçoivent pas de primes.

18. Les minima de pensions seront-ils augmentés ?

Le Haut-commissaire préconise que le minimum de pension soit porté à 85% du SMIC pour une carrière complète.



Ce que revendique l'UNSA :

Cette proposition va dans le bon sens puisqu'elle augmente le minimum de pensions se situant aujourd'hui entre 75 et 80% du SMIC. Toutefois, pour l'UNSA cette proposition reste insuffisante. Des conditions de vie dignes doivent être assurées aux retraités. C'est pourquoi, nous revendiquons que le minimum de pension tende vers le SMIC.

ZOOM SUR...

19. Quelle prise en compte des éléments de solidarité ?

Des dispositifs de solidarité permettant de prendre en charge au regard de la retraite les assurés privés d'emploi, en maternité ou en maladie existeront dans le système proposé par le Haut-Commissaire. Aujourd'hui l'enveloppe consacrée à la solidarité représente 20% du montant des pensions versées. Le Haut Commissaire prévoit d'y consacrer une enveloppe de 25%.



Ce que revendique l'UNSA :

L'UNSA revendique un haut niveau de prise en charge de la solidarité. L'enveloppe doit donc être suffisante pour faire face. Ainsi, le traitement des périodes de chômage non indemnisé n'est pas acceptable : pour l'UNSA cela doit être pris en compte.

20. Le Compte Personnel de Prévention sera ouvert à tous les salariés et agents ?

Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, il bénéficie alors d'un compte professionnel de prévention (C2P) sur lequel il peut accumuler des points. Aujourd'hui 6 critères sont pris en compte (le travail de nuit, le travail en équipe alternante, le travail en milieu hyperbare, le travail caractérisé par la répétition d'un même geste à une fréquence élevée et sous cadence contrainte, les températures extrêmes, le bruit). L'obtention de points pénibilité ouvre la possibilité aux salariés de bénéficier d'une formation en vue d'une reconversion, d'un passage à temps partiel et d'un départ en retraite en retraite anticipée.

À ce jour, seuls les salariés du privé y ont accès. Demain le C2P sera ouvert à tout salarié ou agent exposé aux facteurs de pénibilité.



Ce que revendique l'UNSA :

L'ouverture du C2P à toutes et à tous correspond à une de nos revendications. Toutefois l'UNSA réclame une ouverture de négociations sur les seuils permettant l'obtention de points pénibilité. En parallèle, l'UNSA veut une réouverture de la négociation pour la prise en compte réelle de la pénibilité en intégrant de nouveaux critères de pénibilité dans le C2P.

21. Quelle pension de réversion demain ?

La pension de réversion est une indemnité versée aux veuves ou aux veufs après la mort de leur conjoint. Aujourd'hui, d'un régime de retraite à un autre, les conditions d'obtention varient. Le Haut-commissaire, dans son rapport, indique vouloir harmoniser les pensions de réversion. Il préconise ainsi de garantir 70% des revenus du couple au conjoint survivant et cela sans conditions de ressources. Cependant il ajoute que le droit à réversion ne sera ouvert qu'à compter de 62 ans et sera réservé aux couples mariés.

Le principe de la réversion, créée à l'époque où les femmes travaillaient peu et pour leur garantir un minimum de retraite est maintenu.



L'UNSA l'a obtenu !



Ce que revendique l'UNSA :

Pour l'UNSA, toute modification des règles d'octroi de la pension de réversion doit s'accompagner de la création d'un nouveau droit, par ex l'obligation de garantir à tous les salariés et agents une prévoyance financée pour moitié par les employeurs ou encore par l'augmentation importante de l'allocation veuvage.

22. Harmonisation des droits familiaux, quelle traduction dans un régime universel ?

Le rapport Delevoye propose d'accorder 5% de majoration de pension dès le premier enfant.

L'UNSA revendiquait de longue date l'octroi d'une majoration dès le 1er enfant.



L'UNSA l'a obtenu !

