

## Présentation du colloque sur les retraites organisé par le SNES-FSU :

Deux intervenants principaux ont pris la parole :

- ⑩ **Bernard FRIOT**, économiste et sociologue, professeur émérite à Paris X, défenseur de l'idée d'un « salaire à vie » pour tous et membre du parti communiste français ;
- ⑩ **Benoît TESTE**, militant et membre du secrétariat national de la FSU.

Sous forme d'un exposé suivi d'une séquence de questions/réponses, les thèmes abordés furent nombreux. Les retraites (système actuel/système à venir) constituèrent évidemment un sujet central mais d'autres problématiques qui leurs sont liées ont aussi été abordées. En effet, mettre en place un système de retraite à points ouvrant « les mêmes droits pour tous » c'est une manière de revenir sur le statut particulier du fonctionnaire et sur la fonction publique en elle-même. Cette façon de procéder est également révélatrice de la volonté du gouvernement de revenir sur les fondements mêmes de notre métier, privilégiant les logiques de rentabilité à moindre coût et l'individualisation des agents. S'intéresser à la réforme à venir sur les retraites c'est aussi se confronter à une redéfinition même du travail au sein de notre société.

Ce compte-rendu est divisé en trois parties : une première s'attache à revenir sur la situation actuelle du fonctionnaire et sur la pension à laquelle il peut légitimement prétendre. Une seconde s'attarde sur les transformations préconisées par le rapport Delevoye. Une dernière partie fait état des enjeux de profession sous-jacents à la question des retraites.

### **I. Statut du fonctionnaire et pension de retraite adjacente : des acquis anciens aujourd'hui menacés :**

Depuis le II<sup>nd</sup> Empire (1852-1870), le fonctionnaire français est conçu par l'appareil étatique comme le rouage de corps au service tant de l'État que de la Nation (corps enseignant, corps hospitalier, etc.). Ces corps, structurés en échelons, classes, grades, etc. empruntent très largement à l'organisation militaire, rappelant ainsi la volonté forte de l'État de produire des relais performants. Au cours de son activité, le fonctionnaire est rémunéré selon son grade, représentant lui-même une qualification. Il n'est donc pas rétribué pour le poste qu'il occupe mais bien pour l'ensemble de compétences dont on l'a reconnu détenteur à un moment donné, généralement via un concours, des entretiens de carrière, etc. Par ailleurs, au nom des services multiples rendus par le fonctionnaire au pays et à ses citoyens pendant sa vie professionnelle, la loi de 1853 sur les pensions des fonctionnaires conçoit justement cette dernière comme la poursuite légitime d'un salaire lié au grade. En somme, on reste fonctionnaire au delà des postes occupés et la pension touchée se veut le reflet de la plus haute qualification obtenue.

Les fonctionnaires et fonctionnaires retraités, constituent donc une sorte « d'anomalie de l'emploi » dans le

monde du travail français. L'État, leur employeur, leur reconnaît ainsi un salaire en fonction de qualifications qui restent fixées à la personne et évoluent avec elle dans le sens d'une carrière ascendante. Ces qualifications restent attachées à vie à la personne du fonctionnaire et garantissent actuellement aux agents une pension médiane à hauteur de 75% du salaire de fin de carrière, à condition que celle-ci soit complète. **Contrairement au privé, ce n'est en aucun cas le poste occupé qui détermine la hauteur du salaire et de la pension, mais bien la qualification.** Ce régime particulier de salaire et de retraite est de plus en plus présenté comme injuste à l'opinion : pourquoi calculer le montant des pensions de la fonction publique sur les 6 derniers mois alors que dans le privé cela se fait sur les 25 meilleures années ?! Rappelons simplement que si dans la fonction publique la carrière est ascendante, elle ne se fait cependant pas au rythme parfois rapide du privé. Par ailleurs, le calcul de la pension sur les 25 meilleures années peut permettre aux salariés du privé d'atténuer les baisses de salaire voire les licenciements consécutifs à leur entrée dans la catégorie des seniors ; ce n'est pas le cas du fonctionnaire.

Le statut du fonctionnaire est donc porteur d'enjeux pour le monde du travail : d'un côté il sert de modèle aux organisations syndicales qui souhaiteraient voir se généraliser la carrière ascendante de même que le salaire et la pension attachés à la personne et non à l'emploi ; de l'autre il sert de repoussoir au patronat qui défend la vision d'un salaire et de droits de pensions attachés au poste occupé et non à une qualification quelconque (moyen pour lui de contrôler ces salaires et droits puisqu'il est l'employeur). Ce sont finalement deux visions du salariat et surtout des retraites qui s'affrontent : d'un côté, l'idée de conserver son meilleur salaire et de bénéficier d'un salaire continué en guise de pension ; de l'autre, l'idée qu'il faut travailler pour cotiser et que la retraite constitue le versement en différé du montant des cotisations, sans excédent. **A contre-courant du paradigme de société libéral, le fonctionnaire constituerait donc « l'homme à abattre », une sorte de privilégié archaïque qui doit pour autant continuer d'assurer ses missions de service public, malgré le manque de moyens et en dépit d'un manque de considération accru de la population, largement attisé par les gouvernement successifs.** C'est dans ce contexte que le gouvernement Philippe présente la future réforme des retraites comme le fer de lance d'une nouvelle justice sociale.

## **II. Les pensions de la fonction publique selon le rapport Delevoye : vers la fin du salaire continué au nom de l'équité et de la rentabilité :**

Dans un contexte d'emploi difficile où les travailleurs précaires augmentent, réformer le statut des fonctionnaires et notamment leurs pensions semble une opportunité pour le gouvernement. La mise en place d'un régime général des retraites par points est ainsi sensé homogénéiser les pensions. Au nom de l'équité et de la justice sociale (garantir les mêmes droits et les mêmes possibilités de développement à tous en prenant en compte les différences individuelles), la pension ne serait désormais plus calculée sur les 6 derniers mois ou les 25 meilleures années, mais sur l'ensemble de la carrière, pénalisant de fait les agents de la fonction publique mais aussi les salariés du privé. En d'autres termes, il y aurait un décrochage important voire très important entre le dernier salaire perçu et le montant de la pension, la différence servant vraisemblablement à financer les minima sociaux de retraite des travailleurs précaires actuels. Homogénéiser, certes, mais par le bas ... Aux classes moyennes et *a fortiori* aux

fonctionnaires de prendre l'initiative de capitaliser pendant leur vie professionnelle afin de s'assurer un bon maintien du niveau de vie entre activité et retraite ; nous glisserions alors vers des « fonds de pension à la française ».

Selon les préconisations du rapport Delevoye, la retraite ne serait donc plus calculée sur la base d'une qualification mais correspondrait au montant égal des sommes cotisées au cours de la vie active : « un euro cotisé donne les mêmes droits à tous ». C'est donc un système général de retraites par points que le gouvernement souhaite mettre en place. Le rapport prévoit une cotisation de 28,12% due sur l'ensemble des salaires et traitements dont 25,31% serait génératrice de droits. Dans le système projeté, 100 euro de cotisations permettraient d'acquérir 10 points donnant ensuite 5,50 euro de rente annuelle. **La valeur du point serait ainsi de 0,55 euro, à condition cependant de partir à l'âge auquel le point vaudra bien cette somme (actuellement 64 ans selon le rapport) et à la condition évidente d'un contexte économique et social permettant le maintien de la valeur initiale du point.** En dehors de ces aléas conjoncturels, le salarié pourra prétendre à une retraite à taux plein à 64 ans. En dessous de cet âge, le montant de la pension serait amputé de 5% par année manquante et cela sur tout la durée de la retraite. Par ailleurs, l'âge de départ à taux plein serait amené à évoluer et notamment à reculer en fonction de l'espérance de vie : il serait de 65 ans pour la génération 1975 et plus proche des 66 ans voire au delà pour celle de 1987, à la condition bien sûr que la valeur du point n'ait pas baissé, ce qui reculerait davantage encore l'âge du départ à taux plein. Un système effectivement plus lisible ... puisque la valeur du point est finalement variable ! Pour autant, l'âge légal de départ à la retraite est maintenu à 62 ans, avec néanmoins la décote de 5% par année manquante pour atteindre l'âge de départ à taux plein. Des exceptions existeraient toutefois : les agents publics assurant les fonctions régaliennes (police, gendarmerie, sapeurs-pompiers) pourraient partir avant les 62 ans mais aucun âge officiel n'a été communiqué pour le moment. Il serait également possible de gagner des points pénibilité mais le flou demeure autour de qui les accordera et pour qui. Des retraites progressives pourraient également être mises en place à partir de 60 ans. Quant à la majoration de 10% accordée à la naissance du 3<sup>e</sup> enfant, celle-ci serait remplacée par une majoration de 5% au 1<sup>er</sup> enfant. Elle ne bénéficierait cependant plus aux deux parents mais à un seul. Dans le privé, les salariées verront même la disparition des Majorations des Durées d'Assurance pour enfants qui permettait de gagner deux annuités de cotisations par enfant.

### III. La réforme des retraites et ses enjeux sous-jacents pour la fonction publique enseignante :

En 1910, alors que le gouvernement Briand faisait voter la loi sur les retraites ouvrières et paysannes fixant l'âge d'ouverture à des droits de pensions à 65 ans, la CGT s'opposait déjà énergiquement et ironiquement à une « retraite pour les morts », un individu pouvant alors espérer vivre en moyenne jusqu'à une petite cinquantaine d'années. 100 ans plus tard, le rapport Delevoye récidive. Reculant l'âge du départ à taux plein vers des bornes floues, il omet très largement de mentionner qu'en France, l'espérance de vie en bonne santé stagne autour de 63 ans. Une nouvelle « retraite pour les morts » en perspective ?! Si la situation actuelle des salariés n'est pas comparable à celle du début du XX<sup>e</sup> siècle, il convient tout de même de rappeler que les conditions de travail qui nous sont aujourd'hui imposées (rentabilité, performance, réduction des moyens, perte de sens et accumulation des missions, pressions hiérarchiques, etc.) usent prématurément les agents. En France, en moyenne, un travailleur part à la retraite au bout de

35 ans de travail et non 43 comme le prévoit le rapport Delevoye. Dans ces conditions, difficile semble-t-il d'atteindre l'âge de départ à taux plein. Se pose alors la question de la paupérisation des retraités. Les pensions baisseront de manière générale puisque le rapport préconise un plafond des ressources du système des retraites à hauteur de 14% du PIB. Elles baisseront davantage encore selon les capacités physiques et psychologiques des agents à atteindre l'âge de départ à taux plein.

Le Président de la République et le gouvernement ne s'en cachent pas, « les enseignants seront les grands perdants de la réforme » ; mais des « mesures compensatoires » seraient prévues. (cf [video de Rodez](#)) Une fois de plus, ces mesures ne passeraient pas par une revalorisation des traitements et des carrières mais par l'augmentation du nombre de missions proposées aux agents donnant ensuite lieu à des primes dont le montant serait lui aussi revu à la hausse. Voilà semble-t-il le moyen qui sera mis entre les mains des agents pour leur permettre de capitaliser et ainsi espérer maintenir un niveau de vie égal entre l'activité et la retraite.

Ce recours à la prime comme mesure compensatoire de la baisse des pensions peut avoir des effets désastreux pour la profession. Le risque est effectivement de dénaturer toujours plus le sens de notre métier en acceptant des missions pour lesquelles les enseignants ne sont pas formés mais où les personnels qualifiés manquent de plus en plus (CO, Psy-EN, CPE, etc.). Ces missions seraient proposées aux agents par le chef d'établissement qui verrait de fait son autorité encore renforcée. L'agent n'acceptant pas les missions nouvelles serait alors mis en difficulté par sa hiérarchie mais également sur un plan financier puisque son salaire et sa capacité à capitaliser seront amoindris. On peut également craindre une forme de compétition entre collègues afin de s'assurer un nombre suffisant de missions permettant un salaire et une capitalisation satisfaisants. L'esprit de corps et les solidarités au sein des établissements se délitant pourraient ainsi céder la place à des dynamiques managériales toujours plus agressives et éloignées des prérogatives initiales de l'enseignement. En somme, c'est la souveraineté sur nos retraites mais aussi sur notre travail qui se joue aujourd'hui avec cette réforme.

Si la réforme des retraites est appliquée telle que le préconise le rapport Delevoye, l'ensemble des salariés sera alors perdant et davantage encore les fonctionnaires. Au delà des appréhensions matérielles et pécuniaires légitimes, les agents, notamment dans l'Éducation Nationale, doivent en plus craindre une redéfinition de leurs missions d'enseignant et peut-être, à terme, un métier toujours plus vide de sens. Cette réforme veut clairement nous engager, tous, dans projet de société de plus en plus libéral ; et nous pouvons dire non.

**Ce refus passe évidemment par la participation massive aux journées intersyndicales de mobilisation pour la défense du modèle de retraite actuel**, et il peut également prendre la forme de mobilisations diverses à l'échelon local (intervention CA, parents d'élèves, lettre aux députés, sénateurs...). L'enjeu est de bâtir alors une mobilisation de longue durée « par le bas », construite sur les solidarités internes aux établissements pour faire entendre à tous, syndicats compris, notre mécontentement profond.