



Bulletin trimestriel d'information
du Syndicat National Autonome des Personnels d'Administration et d'Intendance

SOMMAIRE

2010 : Année DES ou DE LA retraite ...pages 2/3

Création d'une filière administrative ...page 3

Dans les Services Publics ...page 3

Agenda Social ...page 3

Dossier Retraites : le Calendrier ...page 4

Le DIF : Droit Individuel à la Formation ...page 4

Violence à l'école...

L'organisation d'états généraux sur la violence à l'école est une initiative louable. Il ne faudrait cependant pas une nouvelle fois exclure les personnels administratifs des débats et du champ d'analyse. Nos collègues enseignants ne sont pas les seuls à subir les conséquences d'une radicalisation de certains comportements sur leur lieu de travail.

Nous avons le regret d'avoir la possibilité de citer l'exemple récent et attristant d'une collègue personnel administratif de l'université de Perpignan victime d'une agression mortelle sur son lieu de travail.

L'entrée en vigueur de nouvelles mesures concrètes semble utile mais il ne faut pas que les moyens alloués soient insuffisants et leur enlèvent tout caractère opérationnel. La suppression de postes au sein des établissements ne peut pas être favorable à un recul des comportements inciviques.

Le système éducatif et ses établissements ne sont pas les seuls concernés par les phénomènes de violence et il ne faut croire qu'ils sont les seuls capables de les solutionner. Il fut une époque où le ministère dit de l'instruction publique n'était pas chargé de régler les sujets excédant de son champ de compétences : il ne s'agit pas de renoncer à régler les problèmes mais de se donner les moyens de le faire en définissant clairement les missions susceptibles d'être accomplies par les acteurs de la société (familles, élèves, enseignants, personnels administratifs...). Nous formulons le souhait que les Etats généraux œuvreront efficacement et durablement en ce sens.

Philippe ADRIAN,
Co-secrétaire Général de la FAEN
Secrétaire Général Adjoint SNAPAI-FAEN

S.N.A.P.A.I. – F.A.E.N.

13, avenue de Taillebourg - 75011 PARIS
Tél. 01 43 73 21 36 - Fax.01 43 70 08 47



Web
<http://www.snapai.fr>

E-mail
snapai@snapai.fr

Directeur de la Publication : Danielle CECCHINI
Rédacteur en Chef : Philippe ADRIAN

L'année 2010 sera l'année des retraites où l'année de la retraite. Il y a en France 38 organismes de retraite et 21 régimes de retraites différents. Autant dire que pour la majorité des personnes ce n'est à n'y rien comprendre. Des réformes entreprises depuis 1981 tout le monde ne retient que la sortie en 1993 de Monsieur Balladur sur "la grève des nantis" et les mouvements sociaux suscités par la réforme Fillon de 2005.

Une nouvelle réforme s'annonce et qui devra répondre à deux questions. Peut-on sauver le système français des retraites par répartition ? Peut-on mettre un terme au déséquilibre financier abyssal et éviter l'implosion ? En France, l'**âge légal** de la retraite reste **fixé à 60 ans**, sauf régimes spéciaux.

Les personnes nées en 1948 (60 ans en 2008) doivent **avoir cotisé 40 ans** (160 trimestres) pour toucher une **retraite à taux plein**. La génération née en 1952 (60 ans en 2012) devra elle, avoir cotisé 41 ans et celle née en 1960, 42 ans....

Fin 2006, la France comptait **14 millions de retraités**.

En 2005, **212 milliards de prestations** ont été versées, soit 12,6 % du PIB.

En 1945, la France a opté pour un régime de retraite par répartition qui repose sur la solidarité intergénérationnelle : les actifs d'aujourd'hui paient les pensions des retraités. Ce système de financement de la retraite est donc directement lié à la pyramide des âges. Il a bien fonctionné tant que la croissance et le plein emploi étaient au rendez-vous.

Les années 80 ont vu s'accumuler des facteurs (vieillesse, niveau d'emploi et des prestations) qui ont généré un déséquilibre qui s'est traduit par des déficits chroniques.

Le vieillissement : La part des personnes âgées dans la population ne cesse d'augmenter pour 2 raisons principales : l'allongement de la durée de vie (en 2009, 16,5 % des Français ont + de 65 ans, ils seront 29 % en 2050), la baisse relative de la fécondité.

L'emploi : Une personne qui travaille, c'est une personne qui cotise. L'équilibre du rapport cotisants/retraités est essentiel ; il évolue en fonction du niveau de chômage, du taux d'activité des femmes, des jeunes, des + de 55 ans.

Nombre de travailleurs pour un retraité

1950	4,00
1975	3,10
2007	1,45

Source : INSEE

L'âge légal de départ en retraite en France reste 60 ans (65 ans dans la plupart des pays européens). L'âge réel est 58 ans (62 dans les autres pays). L'emploi des **seniors (de 55 à 64 ans)** est notre point noir.

Pays	Age légal du départ en retraite	Age réel	Part de capitalisation	Taux d'emploi des 55-64ans
France	60 ans	58 ans	00%	30%
Allemagne	65 ans	62 ans	11%	37%
Royaume-Uni	65 ans	62 ans	28%	51%
Espagne	65 ans	61 ans	03%	37%
Suède	65 ans	62 ans	07%	65%
Danemark	65 ans	62 ans	18%	56%

Source : fondation Robert Schuman, synthèse n° 7, les systèmes de retraite en Europe

Le problème du financement des retraites reste tabou en France et suscite de vifs débats.

Différents leviers existent :

Travailler plus longtemps, en reculant l'âge de la retraite et en cotisant plus longtemps. Encore faut-il que les seniors aient du travail... Or **la France a un très faible taux d'emploi des seniors**, 37,8 % (bien loin de l'objectif communautaire de 50 % pour 2010). Le paradoxe français c'est à la fois vouloir **reporter l'âge de la retraite** à 65 voire même 70 ans, et **pratiquer des plans sociaux avec des préretraites** à 55 ans...

Augmenter les cotisations mais employeurs comme salariés s'y refusent :

- pour les employeurs, cela alourdirait le coût du travail et réduirait leur compétitivité,
- pour les salariés, cela réduirait d'autant leur pouvoir d'achat et freinerait la consommation et la croissance.

Elargir l'assiette des cotisations

Porter les cotisations sur les revenus du capital au risque de favoriser la fuite des capitaux tout en pénalisant les petits épargnants.

Porter les cotisations sur les revenus mobiliers au risque d'aggraver le marché et d'entretenir des distorsions régionales.



Baisser le niveau des retraites

Politiquement et socialement, il semble exclu d'aller au-delà de ce qui a déjà été entrepris...

Introduire une dose de capitalisation

Différentes formes d'épargne retraite collective et individuelle existent : **Préfon (retraite pour les fonctionnaires)**, **PERP (plan d'épargne retraite populaire)**, **PERCO (plan d'épargne pour la retraite collective)**

Toutefois, ces systèmes d'épargne retraite restent limités...

Cette liste de variables n'est sans doute pas exhaustive. Elle relève de choix politiques, collectifs, sociétaux ou citoyens. Ceci suppose évidemment un consensus de l'ensemble de la société française qui est encore bien loin d'être atteint. Il faut prendre garde à ce que le trouble qui règne autour de ces questions et les revendications particulières qui ne manqueront pas de se faire jour n'aboutissent à la remise en cause du principe de répartition où les cotisations des actifs sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités. Ce système repose sur la solidarité entre générations. Face au courant du libéralisme nous ne devons pas abdiquer pour un système 100% par capitalisation et ainsi battre définitivement en retraite.

Ph. MIEULET, Trésorier du SNAPAI-FAEN

Sources des données chiffrées : COR (Conseil d'orientation des retraites), Insee et Fondation Robert Schuman

Création d'une filière administrative interministérielle

Un protocole d'accord a été signé à ce sujet par le ministre de l'Éducation nationale, le ministre de l'Enseignement supérieur de la Recherche et le secrétaire général d'A et l-UNSA le 8 mars pour établir "un programme de travail pour 2010 et 2011 relatif au statut, aux modalités de rémunération et à l'action sociale en faveur des personnels administratifs".

Il se décline autour de 9 thèmes qui s'inscrivent dans la logique du "pacte de carrière". La mise en place d'une filière administrative interministérielle passe par la **fusion des corps**, l'utilisation du **répertoire des métiers de l'État (RIME)** et la future **gestion des corps interministériels** (recrutement, mobilité...). Un nouveau pyramidage des corps verra le jour. Un grade à accès fonctionnel (GRAF) sera créé et les 2 grades de CASU seront fusionnés.

Dans les Services Publics

L'Éducation nationale, qui a subi 74 000 fermetures de postes entre 2003 et 2010, n'est malheureusement pas seule dans cette situation.

A la SNCF, 22 000 emplois ont été supprimés entre fin 2002 et 2009. Conséquence: suppression de certaines "brigades" d'entretien des voies, espacement des opérations de maintenance, suppression de certains trains de banlieue, fermeture de certaines lignes...

Ceux qui utilisent fréquemment les trains de la SNCF ont pu constater une **augmentation des retards** dus à des problèmes de signalisation, à des ruptures de caténaires...

Outre les conséquences sociales sur l'emploi et les conditions de travail, ces fermetures de postes ont une incidence directe sur la qualité du service rendu aux usagers, contrairement à ce que l'on voudrait faire croire à l'opinion publique. C'est vrai à la SNCF, dans les hôpitaux, à l'Éducation nationale...

Il ne faut pas perdre une occasion de le répéter afin de sensibiliser un nombre croissant de nos concitoyens à la défense de la Fonction publique et des services publics.

Source - FAEN

« Agenda Social »

CONTRACTUELS : En ce qui concerne l'amélioration des Agents contractuels Eric Woerth, Ministre du Travail de la Solidarité et de la Fonction Publique a fait savoir dans un communiqué du 26 mars dernier qu'il souhaitait qu'un projet de loi soit déposé au Parlement avant la fin de l'année 2010.

Toutefois, il a bien précisé qu'il ne s'agirait **pas d'un plan de titularisation** de tous les précaires comme nous le demandons depuis des années, mais qu'il serait mis fin aux pratiques abusives lorsque l'emploi de contractuels intervient pour répondre à des besoins permanents. La question reste de savoir lesquels de besoins ?

SALAIRES : A partir du mois de mai 2010, des réunions devraient avoir lieu sur la tenue d'une négociation salariale triennale qui permettrait d'aborder l'évolution du point d'indice pour la période 2011-2013. Le Gouvernement confirme qu'il poursuivra la politique menée ces derniers mois en matière de rémunération et **renforcera** la prise en compte du **mérite** des agents avec le développement de l'intéressement collectif dans la fonction publique.

SUPPRESSIONS DE POSTES : Le Ministre a confirmé le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite.

RETRAITES : Les négociations concernant l'évolution du régime des retraites sont annoncées. Elles débiteront après la remise du rapport du COR le 14 avril sachant que la loi devra être votée en Septembre.

Il n'est jamais trop tard pour bien faire ! Adhérez, Faites adhérer au **SNAPAI-FAEN** Défendez un **syndicalisme autonome et indépendant** !

Rejoignez nous !

Notre site Internet
WWW.SNAPAI.FR

Nous contacter par e-mail
snapai@snapai.fr



DOSSIER RETRAITES Calendrier

Lors de sa rencontre avec les partenaires sociaux, le 15 février 2010, le **Président de la République a fixé le calendrier de la réforme des retraites** que le gouvernement va conduire.



Début avril : publication du rapport du COR (Conseil d'Orientation des Retraites).

- Le ministre du Travail et celui du Budget, pour la Fonction publique, entameront alors les négociations avec les partenaires sociaux.
- **Les négociations devraient s'échelonner sur les mois d'avril, mai, juin, juillet et, si nécessaire, août.**
- **Début septembre : début des travaux parlementaires** à partir d'un projet de texte déposé par le gouvernement.

Si la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions n'est pas précisée, on peut penser que **l'objectif du gouvernement correspond au 1^{er} janvier 2011.**

La FAEN continue d'affirmer que, dans une phase globale de recul important de l'emploi, **le dossier des retraites ne peut-être isolé de l'ensemble des éléments financés par des cotisations prélevées sur les salaires** (cotisations salariées et patronales). En effet, **prolonger la durée de travail d'une partie des « seniors » au delà de 60 ans ne peut qu'aggraver le chômage des jeunes et des autres salariés**, creusant ainsi le déficit de l'UNEDIC et des budgets des départements qui paient les **Revenus de Solidarité Active** dont le nombre augmenterait alors.

Pour la FAEN, la principale solution réside dans l'élargissement de l'assiette du financement des retraites.

Source - FAEN

DIF

Le **Droit Individuel à la Formation (DIF)** est un dispositif destiné à permettre aux fonctionnaires de suivre des actions de formation professionnelle continue. Il est créé par la loi 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique et son décret d'application 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique de l'état.

Comment cela fonctionne-t-il ?

Tous les agents de la fonction publique occupant un emploi permanent se voient attribuer un droit individuel à la formation de 20 heures par an pouvant être cumulé pendant 6 ans. Le plafond sera donc de 120 heures. Au-delà de cette période les heures non utilisées par l'agent restent plafonnées à 120 heures. Pour les agents à temps partiel ou à temps non complet, cette durée est calculée au prorata temporis.

Ce droit est mis en œuvre à l'initiative de l'agent en accord avec son autorité de tutelle. Les actions de formation demandées par l'agent peuvent être inscrites au plan de formation de l'article 7 et relever des b et c du 2° de l'article 1^{er}, elles peuvent également relever des actions mentionnées aux 3°, 4° et 5° de l'article 1^{er}. ([Décret du 15 octobre 2007](#)).

En cas de désaccord pendant deux années successives sur les demandes de l'agent, ce dernier bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes organisées par son autorité de tutelle. Cette autorité détermine après avis du CTP, si la formation peut s'exercer en partie ou en totalité pendant ou en dehors du temps de travail. Lorsque la formation est effectuée en dehors du temps de travail, celle-ci verse à l'agent une allocation de formation. Les frais de formation sont à la charge de l'autorité de tutelle.

Où en êtes-vous de vos droits ?

Ce droit est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2008, chaque agent travaillant à temps plein disposait à cette date d'un crédit de 10 heures au titre de 2007 (*mise en place au 1^{er} juillet 2007 cf Loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique*). Au 1^{er} janvier 2010 le crédit acquis est de 50 heures.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, une consommation anticipée des droits est possible. Elle intervient à hauteur des droits déjà acquis. Un agent qui aura cumulé 50 heures (*10h au titre de 2007, 20h au titre de 2008 et 20h au titre de 2009*) peut demander un DIF de 100 heures dont 50 heures au titre de la consommation anticipée.

Faut-il nous réjouir de la naissance d'un droit ?

C'est dans le cadre d'une réforme de la formation professionnelle dans la fonction publique intervenue après la signature d'un accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie signé en 2006 par le gouvernement Villepin avec la CFDT, la CFTC et la CGC que les textes reconnaissant aux agents publics un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie instituent le DIF.

Il y est en l'occurrence question d'une "*meilleure efficacité*", de "*la satisfaction des besoins des usagers*" et "*du plein accomplissement des missions du service*". Nous ne pouvons qu'adhérer à de tels objectifs car la défense d'un service public de qualité est constitutive de notre terreau idéologique. Cependant si ces textes font également référence au "*développement professionnel*", aux "*aspirations personnelles*" des agents nous devons rester vigilants pour nous assurer que ce DIF ne devienne le Devoir Individuel de Formation c'est-à-dire un outil de gestion des personnels qui contribuerait à les enfermer dans des profils professionnels rigides et pérennes qui deviendraient de facto des freins à la mobilité.

Ph. MIEULET, Trésorier du SNAPAI-FAEN