

Dossier :
NOS retraites...

P. 2

Actus : DIF, Rupture
conventionnelle, ...

P.3

Dossier : La retraite
additionnelle de la FP

P.4

Retrouvez-
nous sur



Bonne année 2020 !!



Edito

Pascal MAYNAUD

Secrétaire Général

Syndicat Force Ouvrière – Ville de Toulouse

ASSEMBLEE GENERALE
FO Ville de Toulouse
25 février 2020 – 9h
UD FO 31 – 93, Boulevard de Suisse

Une année qui s'annonce chargée !!

FO favorise toujours la négociation. Cette notion est inscrite dans l'ADN de notre Organisation Syndicale. **Pourtant, face à un recul social quel qu'il soit, FO ne négociera JAMAIS et COMBATTRA jusqu'au bout.**

Qui pour accepter le recul de l'âge réel de départ à la retraite, sans aucune contrepartie ? Peut-être ceux-là même qui ont accepté la durée maximale des échelons pour nous tous, toujours sans aucune contrepartie (PPCR 2017)...

Deux options :

- Soit on est une **Organisation Syndicale** qui défend les intérêts des agents et salarié(e)s que nous représentons,
- Soit on est un **partenaire** des décisions d'un Gouvernement en acceptant l'inacceptable.

FO a, depuis sa création, fait son choix .

Les revendications **FO** aux candidat(e)s

Améliorer la mobilité professionnelle,
revalorisation des chèques déjeuner et/ou
de la part employeur, carrière,
rémunération, meilleure valorisation du
travail du samedi, création d'une
« Médaille des 40 ans de service », gratuité
d'accès aux établissements culturels et
sportifs pour les agents de la Collectivité,
opposition à la privatisation, etc.

...2020, année d'élections !!

Cela n'aura échappé à personne, les **15 & 22 mars** prochain auront lieu les **élections municipales**.

Conformément à notre éthique, nous ne donnerons cette année encore **aucune consigne de vote**, ce choix appartient aux Toulousain(e)s. **Nous ne confondons et ne confondrons jamais syndicalisme et politique.**

En revanche, **nous rencontrons chaque candidat(e)** avec une liste de questions établie par notre Conseil Syndical, composé de plus de 90 délégué(e)s représentant l'ensemble des services municipaux, **afin d'en garantir le pragmatisme.**

La lecture de leurs réponses se fera, en s'abstenant de tout commentaire, lors de notre prochaine **Assemblée Générale du 25 février 2020.**

FO (évidemment) toujours mobilisé !

FO combat fermement la réforme de NOS retraites depuis la 1^{ère} heure.

Les 5, 10, 12 et 17 décembre, nous étions dans les manifestations toulousaines...

Les 9, 14, 16, 24 et 29 janvier aussi. **INLASSABLES**, nous le sommes quand il s'agit de défendre l'intérêt des salarié(e)s et des agents du Service Public.

Pour FO, on ne négocie pas un recul social, on le combat jusqu'au bout !!



Depuis le 5 décembre dernier, de très nombreux salarié(e)s ont montré leur détermination à refuser le projet de réforme de retraite universelle par points. Après plus de 40 jours de mobilisation, le soutien reste massif et majoritaire dans l'opinion publique.

Le nouveau système est-il meilleur et plus favorable que l'ancien ?

NON!

- Prise en compte de l'ensemble de la carrière au lieu des 6 derniers mois. Effet : **DIMINUTION** du niveau des pensions **POUR CHACUN(E) D'ENTRE NOUS**.
- Les trimestres supplémentaires pour enfants (4 trimestres/enfant) **disparaissent**, laissant place à une majoration des points de 5%/enfant. ATTENTION, les périodes de **temps partiel baisseront** d'autant le nombre de points acquis, et donc le montant de la pension.
- La dépendance de la valeur du point à la situation économique fera de nos retraites la variable d'ajustement des gouvernements.

Le fait est qu'au fur et à mesure de la mobilisation, les générations concernées ont glissé. Sont donc exclus de la réforme toutes celles et ceux nés avant 1975. *Étrange pour un système aussi favorable...*

La retraite à points, c'est le travail sans fin

Un système est-il toujours universel s'il contient des régimes spécifiques ?

NON!

La liste des régimes spécifiques devient chaque jour de plus en plus longue (police, personnels navigants, marins, ...) Cela démontre que **l'argument de l'universalité est simplement marketing**. L'objectif recherché est la réduction des droits des salariés du régime général et des fonctionnaires (97% des futurs retraités) et plusieurs centaines de milliards d'euros de budget.

La diminution des pensions retraite aura les effets suivants :

- **Les salariés reporteront** individuellement leur **âge de départ** à la retraite, l'âge pivot ou d'équilibre n'y change absolument rien !!
- Le nombre de **personnes sur le marché du travail augmentera**, accroissant du même coup le chômage, la concurrence entre chômeurs et facilitant donc la **modération salariale** (montants des salaires).
- Le **développement de l'épargne-retraite** (pour les plus aisés) afin de **compenser les baisses** de pension, générera un marché financier rêvé pour les **assureurs** et les **banques** (Black Rock, Axa, etc.), grands gagnants de la réforme.

Ce projet gouvernemental est donc très politique. Il ne repose sur aucune analyse factuelle puisque aucune étude d'impact n'a été transmise.

2019 : Un nouveau bilan positif pour FO

92

C'est le nombre de délégué(e)s FO présents dans les services municipaux. Ce chiffre est en progression constante. Leur engagement et leur sérieux sont la clé de notre représentativité.

C'est le nombre de réunions d'informations syndicales que nous avons organisé en 2019.

Il s'agit de moments d'échanges, toujours constructifs, au contact des agents, quel que soit leur métier et leur grade !!

C'est aussi l'occasion idéale pour vous de collecter un maximum d'informations sur sa carrière ou sa rémunération...

49

DSCS Allo Toulouse
Musées Sports
Petite Enfance DJEV
DEL Education
ASVP DAJA DASC
Police Municipale
Urbanisme
et plus encore...

DIF / CPF : Avez-vous créé votre CPF ?

Avec la mise en place du CPF (Compte Personnel de Formation), vous pouvez accéder directement à votre compte depuis la plateforme dédiée :

moncompteactivite.gouv.fr

Info : Si vous avez acquis dans une autre collectivité ou Administration des heures DIF, pensez à demander une attestation avec le solde de vos heures afin de la transmettre à votre service formation.

FO (aussi) dans les petites collectivités

Vous connaissez un agent qui travaille dans une « petite Mairie » de la Haute-Garonne : **FORCE OUVRIERE** est également présent...

Contact : 06.41.41.61.76
gd31fo@gmail.com
www.gdfo31.com



Rupture conventionnelle – Un premier niveau d'informations

Décrets du 31/12/19

Suite à la parution le 6 août 2019 de la loi Transformation Fonction Publique (TFP), à compter du 1er janvier 2020, **cette procédure entre en vigueur de façon expérimentale pendant 6 ans**. Elle remplace l'indemnité de départ volontaire ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel.

Une indemnité de départ en forme d'aumône

Pour FO Fonction Publique, il s'agit d'un dispositif permettant pressions hiérarchiques, licenciements déguisés mais qui représente aussi un réel outil pour la diminution des effectifs (objectif recherché par les gouvernements depuis près de 20 ans).

Nous rappelons **qu'un agent et son employeur ne sont jamais sur le même pied d'égalité**. Or, la rupture conventionnelle, qui peut être à la seule initiative de l'employeur, n'offre aucun garde-fou réglementaire pour éviter les pressions et les déstabilisations pour pousser les Fonctionnaires à quitter la Fonction Publique.

Quant au mode d'indemnités de départ, il ressemble fort « à une aumône pour se débarrasser des Agents Publics !! »

Tranches d'ancienneté	Montant <u>minimum</u> de l'indemnité
< 10 ans	¼ de mois de rémunération brute/année d'ancienneté
De 10 à 15 ans	2/5 ^e de mois de rémunération brute/année d'ancienneté
De 15 à 20 ans	½ mois de rémunération brute/année d'ancienneté
De 20 à 24 ans	3/5 ^e de mois de rémunération brute/année d'ancienneté

Qu'est-ce que c'est ?

Il s'agit d'une **toute petite source de revenu complémentaire** après la cessation de notre activité professionnelle, calculée sur la base d'une partie de la rémunération accessoire (primes).

Conditions pour en bénéficier

- avoir atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite
- être admis à la retraite

Montant de la cotisation

L'assiette est basée sur les rémunérations accessoires perçues par l'agent dans la limite de 20% de son traitement indiciaire brut. Agent et employeur cotisent chacun **5% (10% dans le privé)**. **Plus l'agent perçoit des primes, plus il a de points...**

Montant de la rente

A titre indicatif, le montant mensuel moyen de la rente s'élève à environ **25€ à 31€ brut/mois... dérisoire !!**



Lignes bulletin de salaire

847C RETRAITE ADD FP

Participation Agent 5%

889C RETRAITE ADD FP

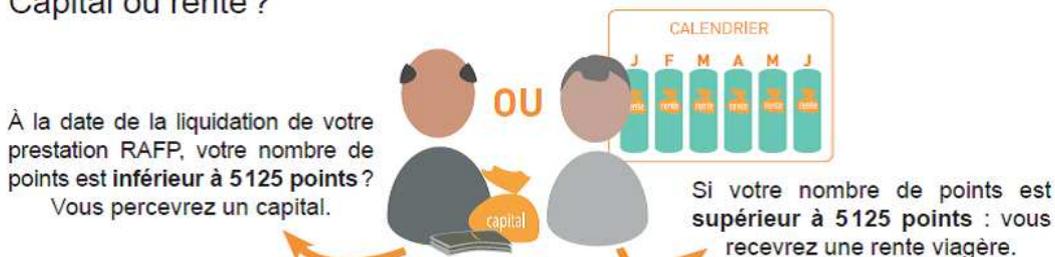
Participation Employeur 5%



En maigre compensation de l'allongement des durées de cotisation, le Gouvernement avait, en 2005, mis en place un dispositif de retraite additionnel pour les Fonctionnaires.

*Comme nous l'avions dénoncé en 2005, et 15 ans après, la RAFFP demeure très **largement en dessous des attentes** des Fonctionnaires et de FO.*

Capital ou rente ?



La rente n'est pas convertible en capital, quelles que soient les raisons invoquées.

Calcul de la rente mensuelle :

Rente annuelle brute (résultat /12 pour trouver la rente mensuelle)
= Nombre de points x Coefficient de majoration* x Valeur de service du point (0,04605 € en 2019)

Calcul du capital :

Capital brut = Nombre de points x Coefficient de majoration* x Valeur de service du point (0,04605 € en 2019) x Coefficient de conversion en capital **.

* Valeurs des coefficients de majoration en fonction de l'âge du fonctionnaire à la date d'effet de sa prestation RAFFP conformément à l'article 8 du décret n°2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la RAFFP, la valeur de service du point est modulée en fonction de l'âge de liquidation de la retraite.

** Valeurs des coefficients de conversion en capital déterminées en fonction de l'âge du fonctionnaire à la date d'effet de sa prestation RAFFP.

Toutefois, cette valeur est calculée en tenant compte du nombre d'années et du nombre de mois (prorata).

* Barème actuariel de modulation

Âge	Surcote
≤ 62	1,00
63	1,04
64	1,08
65	1,12
66	1,17
67	1,22
68	1,28
69	1,33
70	1,40
71	1,47
72	1,54
73	1,62
74	1,71
≥ 75	1,81

** Coefficients de conversion en capital

Âge	Valeur du coef
60 ans	25,98
61 ans	25,30
62 ans	24,62
63 ans	23,92
64 ans	23,22
65 ans	22,51
66 ans	21,80
67 ans	21,08
68 ans	20,36
69 ans	19,63
70 ans	18,90
71 ans	18,16
72 ans	17,43
73 ans	16,70
74 ans	15,97
75 ans	15,24

DES INCITATIONS SUPPLEMENTAIRES POUR NOUS MAINTENIR AU TRAVAIL. MAIS JUSQU'À QUEL AGE ?