

### Fonction publique : une réforme dans la réforme ?

Cette réforme fait payer aux fonctionnaires le prix fort. Le recul de l'âge de la retraite est aggravé par les mesures spécifiques sur le minimum garanti et les mères de trois enfants.

#### Travailler plus longtemps pour gagner moins !

Le relèvement de l'âge de la retraite à 62 ans et l'augmentation de la durée d'assurance aura pour conséquence d'amplifier le système de décote et reculera l'âge d'annulation de la décote à 67 ans !

Prenons l'exemple d'un technicien d'art de classe supérieure au 7<sup>ème</sup> échelon avec un indice majoré de 465, souhaitant partir en retraite demain, à l'âge d'ouverture de ses droits, soit en 2011 à 60 ans. Il aura 38 annuités (sans autre annuité dans le régime général), soit 152 trimestres. En 2011, pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il faut réunir 163 trimestres, l'agent aura donc 11 trimestres en décote, son taux de remplacement sera donc :

$(75\% \times 152/163) - (11 \times 0,75)\% = 64,17\%$  de son traitement brut soit 1380 €.

Le même agent désirant partir à l'âge d'ouverture de ses droits, si la réforme passait en l'état, en 2020 soit à 62 ans. Il aura 38 annuités, soit 152 trimestres. En 2020, pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein, il faut réunir 167 trimestres, l'agent aura donc 15 trimestres de décote. Son taux de remplacement sera donc :

$(75\% \times 152/167) - (15 \times 1,25)\% = 55,46\%$  de son traitement brut soit 1195 €.

Ainsi, un collègue qui partirait à l'âge d'ouverture de ses droits en 2020, avec le même nombre d'annuités que son collègue partant lui aussi à l'âge d'ouverture de ses droits, aurait travailler deux ans de plus et aurait une retraite fortement amputée (185€/mois) par rapport à son collègue.

L'objectif réel de ces mesures est bien de diminuer les pensions et de contraindre les agents ayant la carrière la plus courte à rester au travail jusqu'à 67 ans.

	Génération	Age de départ, ouverture des droits	Nbre de trimestres exigé pour un taux plein	Taux de la décote par trimestre manquant	Age où il n'y a plus de décote, mm si le nbre de trimestres est insuffisant	Age de départ, ouverture des droits dans le projet de loi Woerth	Age où il n'y a plus de décote, mm si le nbre de trimestres est insuffisant dans le projet de loi Woerth
<b>2011</b>	1 <sup>er</sup> sem 1951	60 ans	163	0,75%	62 ans et 9 mois	60 ans	62 ans et 9 mois
<b>2011</b>	2 <sup>ème</sup> sem 1951	60 ans	163	0,75%	62 ans et 9 mois	60 ans + 4 mois	63 ans et 1 mois
<b>2012</b>	1952	60 ans	164	0,825%	63 ans	60 ans + 8 mois	63 et 8 mois 64 ans et 3 mois
<b>2013</b>	1953	60 ans	164	1%	63 ans et 3 mois	61 ans	64 ans et 3 mois
<b>2014</b>	1954	60 ans	165	1,125%	63 ans et 6 mois	61 ans + 4 mois	64 ans et 10 mois
<b>2015</b>	1955	60 ans	166	1,25%	63 ans et 9 mois	61 ans +8 mois	65 ans et 5 mois
<b>2016</b>	1956	60 ans	166	1,25%	64 ans	62 ans	66 ans
<b>2017</b>	1957	60 ans	166	1,25%	64 ans et 3 mois	62 ans	
<b>2018</b>	1958	60 ans	166	1,25%	64 ans et 6 mois	62 ans	
<b>2019</b>	1959	60 ans	167	1,25%	64 ans et 9 mois	62 ans	
<b>2020</b>	1960	60 ans	167	1,25%	65 ans	62 ans	67 ans

## Hausse du taux de cotisation des fonctionnaires = une baisse des salaires

« L'écart entre les taux de cotisation entre les salariés du privé et agents publics est élevé. A l'heure où l'effort pour mieux être accepté et compris de nos concitoyens, doit impérativement être partagé par tous, il serait totalement anormale qu'une telle différence puisse persister, d'autant plus injustifiable que malgré un taux de cotisation inférieur les pensions de la Fonction publique sont supérieures à celles des régimes du privé » rapport de l'Assemblée nationale sur l'article 21 du projet de loi.

Ce seul paragraphe concentre plusieurs contrevérités que manie à l'envie le gouvernement pour faire accepter sa réforme : le niveau de pension des fonctionnaires n'est pas beaucoup plus élevé que celui des retraites du privé et il n'est guère possible de comparer les taux de cotisation puisqu'un fonctionnaire ne cotise que sur un seul régime de base alors que son collègue du privé cotise sur un régime de base (6,75%) et des régimes complémentaires obligatoires (ARRCO et AGIRC).

Surtout, le passage du taux de cotisation retraite de 7,85 à 10,55%, c'est 3% de baisse de pouvoir d'achat. La justice public/privé n'a rien à y voir, il s'agit de continuer la même politique d'attaque contre la rémunération des fonctionnaires. Car, dans le même temps, début juillet, le gouvernement décrète le gel des salaires dans la Fonction publique pour la période 2011 à 2013.

En 2020, la perte mensuelle représentera en moyenne une journée de salaire indiciaire par mois, soit en moyenne 40€ pour un agent de catégorie C, 70€ pour un agent de catégorie A. Cette amputation du pouvoir d'achat des fonctionnaires ramènera la valeur du point d'indice à ce qu'elle était au 1<sup>er</sup> novembre 2005.

## Projection de l'évolution du taux de cotisation si la réforme passait en l'état

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
7,85%	8,12%	8,39%	8,66%	8,93%	9,2%	9,47%	9,74%	10,01%	10,28%	10,55%

## Un minimum bien mal garanti

La réforme de 2003 avait déjà imposé un nouveau mode de détermination du minimum garanti à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 en le diminuant nettement. Mais c'est encore trop pour le gouvernement qui envisage avec l'article 24 du projet de loi, une refonte complète de ce dispositif pour durcir les conditions d'accès : « il faut tenir compte du fait que si le minimum garanti n'évolue pas le système de la décote ne sert à rien » dit Eric Woerth

« Le minimum garanti sans condition de durée complète d'activité conduit à des départs précoces créant une trappe à l'inactivité et dégradant ainsi l'emploi des seniors » fiche 9 sur le minimum garanti sur le site du gouvernement dédié aux retraites.

Le gouvernement aligne donc le bénéfice du minimum garanti sur celui du minimum contributif du régime général.

Actuellement, les fonctionnaires bénéficient de ce minimum dès qu'ils atteignent l'âge d'ouverture des droits, même s'ils n'ont pas tous leurs trimestres.

Désormais le projet de loi prévoit la nécessité d'avoir une carrière complète, une durée d'assurance nécessaire pour avoir le taux plein ou d'avoir atteint l'âge limite annulant la décote (soit 67 ans en 2020).

Un rapport du Conseil d'Orientation des Retraites, en date de juin 2006 sur le minimum garanti dans les régimes de retraite de la Fonction publique, pointait notamment la typologie des bénéficiaires du minimum garanti :

- le minimum garanti s'applique largement aux agents radiés des cadres pour invalidité qui représente généralement une carrière plus courte,
- un agent bénéficiant du minimum garanti dispose, en moyenne, d'un nombre d'annuités inférieur à 11 annuités par rapport à l'ensemble du flux des pensionnés,
- les femmes ayant en moyenne des carrières plus courtes et des indices plus faibles sont surreprésentées, environ 64% du flux.

Ainsi, la réduction drastique de l'accès au minimum garanti constitue une attaque brutale et aveugle du gouvernement contre les pensions les plus faibles, associées à ces carrières plus courtes. C'est la mesure la plus injuste et la plus scandaleuse prise pour la Fonction publique.

**Gagner moins, travailler plus longtemps pour des pensions et des salaires plus faibles, dans des conditions de travail dégradées, voilà ce que nous réserve le pouvoir en place : NON MERCI ! C'est maintenant qu'il faut agir pour une vraie réforme assurant le financement de la retraite à 60 ans avec 75% du calcul d'activité pour une carrière complète.**