

Une attaque frontale contre les pensions de la fonction publique

Roland Perrier

5,3 millions de personnes travaillent dans les trois versants de la fonction publique. Parmi elles, seules 3,9 millions relèvent du statut de fonctionnaire.

Au 31 décembre 2008, 2,4 millions de pensionnés sont recensés pour les trois versants de la fonction publique et perçoivent une pension moyenne de 1 655€/mois, selon le ministère du Budget.

En 2004, selon le COR, les pensions moyennes versées étaient de 1288 euros mensuels dans la fonction publique, comparaisons faites sur des catégories identiques. Dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, la pension moyenne était de 1210 euros et inférieure à la moyenne nationale avec une faible proportion de cadres. Dans la fonction publique de l'État la pension moyenne est de 1617 euros avec une proportion de 50 % de cadres.

L'explosion du code des pensions

La loi de 2003 a instauré, en prétextant l'égalité de tous (pas de privilèges!) et **l'alignement public/privé**, **l'allongement de la durée de cotisations requise** pour une pension complète à 75 % du dernier traitement, sur une base de 40 années de cotisation en 2008, et prévu une augmentation progressive de cette durée comme pour l'ensemble des régimes. Elle a remis en cause des droits liés aux femmes ayant eu des enfants, ainsi que, d'une façon quasi-totale, les droits de cessation progressive d'activité (CPA) et de congé de fin d'activité (CFA).

Il y avait déjà eu mise en cause, dès 1990, de la catégorie « active » des départs à 55 ans, progressivement pour les instituteurs, corps en extinction, remplacé par les professeurs des écoles avec âge légal de départ à 60 ans : **322 000** personnes en activité dont 81 % de femmes. Une nouvelle loi actuellement en débat poursuit l'attaque catégorielle en remettant en cause la catégorie active des infirmiers et donc du départ à 55 ans pour cette catégorie (**260 000** personnes en activité dont 85 % de femmes).

Le salaire de référence servant pour le calcul de la pension est le traitement brut (TB) sur la base des 6 derniers mois. Celui-ci était déjà dans le collimateur des promoteurs de la loi 2003, mais, compte tenu du mouvement social avait été finalement conservé.

Tenant compte des primes, indemnités et heures supplémentaires (moyenne 20 %) non retenues dans le calcul de la pension, le taux de remplacement était, avant 2003, pour une carrière complète, déjà inférieur à 75 % en moyenne des rémunérations totales.

Un Régime additionnel (RAFP) a été créé dès 2005 pour une prise en compte des primes et indemnités sous un plafond défini. Mais ce système est un fonds de pension par points et par capitalisation totalement condamnable dans ses effets et finalités. Son rendement, pour la retraite des fonctionnaires est d'ailleurs ridicule.

Des prolongements de carrière dans la contrainte du bouclage des fins de mois!

Suite à la réforme de 2003, entre 2003 et 2008, l'âge moyen de départ en retraite a augmenté de **9 mois** dans la fonction publique de l'État et de 10 mois dans les deux autres versants. L'analyse pour chaque sexe, par catégories et par secteurs d'activité territoriale, État et hospitalière montrerait des disparités sans modifier la **tendance lourde au prolongement d'activité au-delà de l'âge légal**.

Pour 2009, les chiffres non encore consolidés font état pour les fonctionnaires civils de l'État y compris Poste et France Telecom d'un passage des sorties en paiement de 93 876 à 68 000, soit une baisse de 17 %. Celle-ci s'expliquerait en partie par la fin du sommet de la courbe du papy boom, mais aussi par un nombre non négligeable de prolongations au-delà de 55 ans pour les personnels actifs ayant droit au départ à 55 ans et enfin dans une autre mesure par des prolongations au-delà de 60 ans.

Parmi les causes de ces renoncements au départ en retraite à 55 ou 60 ans, la baisse du taux de remplacement, résultant de l'augmentation du nombre de trimestres exigés pour une pension complète et du cumul avec la décote la plupart du temps, est la principale.

Une étude de comportement reprise par le COR estime que, malgré les baisses de pension subies, environ 15 % des fonctionnaires partiraient en retraite dès que possible, c'est-à-dire dès l'âge légal d'ouverture des droits (motifs invoqués dans l'étude : maladie, pénibilité, stress, mise au placard, pressions diverses...). Mais 85 % prolongeront leur activité au-delà de l'âge légal et ont déjà modifié leur comportement depuis la loi 2003, qui n'a pas, si l'on peut dire, produit encore tous

ses effets négatifs. Les entrées tardives dans la fonction publique (27-28 ans comme titulaires) vont accentuer ce phénomène général.

Les revendications des syndicats de fonctionnaires de la fonction publique, s'inscrivent dans le refus de l'allongement de la durée de cotisation, dans le maintien du droit au départ à 60 ans à taux plein et dans le maintien du principe de répartition et de solidarité inter-générationnelle.

La politique du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite (2007 à prévisions 2012 : 200 000 suppressions d'emplois pour l'État) contribue à la montée du chômage et à infléchir la ratio actifs/pensionnés dans la fonction publique.

Par ailleurs, le maintien des retraites des fonctionnaires de l'État au compte du budget de l'État est considéré comme une garantie statutaire.

Enfin la résolution de la situation des pluri-pensionnés (début de carrière au régime général et majorité de carrière comme fonctionnaire) mériterait une attention particulière.

Allonger les durées de cotisation, remettre en cause l'âge de la retraite à 60 ans et la période de référence des six

derniers mois, c'est rogner les pensions des fonctionnaires et casser le statut

En effet, la fonction publique est une construction historique qui puise ses racines dans les valeurs de la révolution française. Les fondements du statut remontent à 1946, statut M. Thorez et plus récemment au statut de 1983 élaboré par A. Le Pors. Dans cette construction, les missions dévolues à la fonction publique, les notions de continuité, d'égalité de traitement, sont partie intégrante du statut des fonctionnaires.

La notion de carrière progressive des fonctionnaires en est un élément indissociable. Et le code des pensions, prévoyant la pension versée selon le grade et non l'emploi occupé, à partir de la **référence des six derniers mois d'activité**, fait partie de cet ensemble d'éléments en cohérence, sans lesquels l'égalité de traitement et l'indépendance des fonctionnaires dans l'exercice de leurs missions seraient sérieusement mis à mal.

Si l'on ajoute les prétentions gouvernementales de créer un dispositif d'intéressement salarial pour les fonctionnaires, on mesure mieux que l'enjeu des réformes des retraites dans la fonction publique est double: une remise en cause et un abaissement des droits à pension ainsi qu'une remise en cause de la fonction publique dans ses missions et ses valeurs fondamentales. ■

Les effets pour les fonctionnaires de la réforme de 2003 sur le niveau des pensions pour un départ à 60 ans

Départ à 60 ans en 2002

Années exigées : 37,5 ans

Calcul du montant de la pension : 75% du traitement brut des 6 derniers mois

Pour un fonctionnaire bénéficiant de 150 trimestres d'activité (37,5 ans) : 75% du traitement brut des 6 derniers mois

Départ à 60 ans en 2008

Années exigées : 40 ans

Calcul du montant de la pension : 75% du traitement brut des 6 derniers mois x nombre de trimestres effectués/160 trimestres – décote par année manquante

Pour un fonctionnaire bénéficiant de 150 trimestres d'activité (37,5 ans) : 68,2 % du traitement brut des 6 derniers mois

Soit : -9% par rapport à la situation d'avant 2003

Départ à 60 ans en 2012

Années exigées : 41 ans

Calcul du montant de la pension : 75% du traitement brut des 6 derniers mois * nombre de trimestres effectués/164 trimestres – décote par année manquante

Pour un fonctionnaire bénéficiant de 150 trimestres d'activité (37,5 ans) : 61,39% du traitement brut des 6 derniers mois

Soit : -18,14% par rapport à la situation d'avant 2003

Retraites : le grand décrochage des retraites sur les salaires

Taux de remplacement des retraites France

Ouvriers	Cadres
2003 : 83,6 %,	2003 : 75,1 %,
2020 : 75,6 %,	2020 : 55,5 %,
2050 : 64,4 %.	2050 : 42,7 %
2050/2003 : -19,2 pts	2050/2003 : -32,4 pts

Taux de remplacement net pour une retraite à 60 ans, suite aux réformes de 1993, 1996, 2003

Génération	Né entre 1938, retraite en 98	Né en 1955, retraite en 2015	Né en 85, retraite en 2045
Salariés non-cadres du privé	81,50%	66,50%	47%
Cadres du privé	55%	42,50%	35%
Fonctionnaires avec les primes et rémunérations complémentaires	67,50%	52%	55%

Evolution du taux de remplacement

	Secteur privé	Publics et privés tous régimes confondus
2000	84%	78%
2020	71%	70%
2040	67%	64%

