

LA NOUVELLE

TRIBUNE

FGF
FO

Fédération Générale des Fonctionnaires FORCE OUVRIÈRE - www.fo-fonctionnaires.fr - contact@fo-fonctionnaires.fr

Dossier

RETRAITES : Non au régime universel

édito

Indépendance, revendications
et mobilisations !

Christian GROLIER
Secrétaire général Fédération
Générale des Fonctionnaires



Depuis le 6 décembre 2019, la mobilisation se poursuit contre le projet de réforme d'un système universel de retraite par points.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, le projet de loi est présenté en séance plénière à l'Assemblée Nationale et la Ministre en charge de ce dossier, Mme Agnès Buzin, vient de démissionner pour se lancer dans la campagne électorale municipale pour Paris. Après le départ forcé de Jean-Paul Delevoye, voici celui de la Ministre. A l'image de ce système universel, qui chaque semaine se délite en voulant s'adapter aux revendications sectorielles, les porteurs de ce projet quittent le navire.

La FGF-FO, comme la Confédération FO, rappelle sa revendication du retrait pur et simple du projet de loi.

Depuis le 6 décembre, la FGF-FO, comme des milliers de militants, adhérents, fonctionnaires et salariés du secteur privé, a participé aux journées de mobilisation interprofessionnelle et a initié deux journées de rassemblement propres à la Fonction publique en intersyndicale.

Dans le cadre du débat parlementaire, nous avons sous le timbre FO Fonction publique apporté une contribution au débat parlementaire que vous trouverez dans cette nouvelle Tribune. Nous avons égale-

ment sollicité une audience auprès de tous les présidents de Groupe à l'Assemblée nationale et au Sénat. Nous continuons donc ce combat pour faire échouer cette Loi.

Dans le même temps, le Secrétaire d'État à la Fonction publique continue la mise en œuvre de la néfaste Loi de Transformation de la Fonction publique avec la publication de plusieurs décrets donnant les outils de gestion pour se débarrasser des fonctionnaires et contractuels.

De la rupture conventionnelle au détachement d'office, l'objectif gouvernemental est clair : moins de missions de service public et moins d'agents. Le dogme de la réduction de la dépense publique et de l'ouverture aux marchés de missions d'intérêt général est de plus en plus fort.

FO Fonction publique a voté CONTRE ces projets de décret qui vont mettre une pression sans précédent sur les agents. Au moment où les Commissions Administratives Paritaires (CAP) vont être dessaisies du cœur de leurs compétences (mutations et avancement) garantissant la défense collective des droits des agents, il faut plus que jamais être présent dans chaque service.

Chaque adhérent, et plus largement chaque agent, doit pouvoir s'appuyer sur un militant Force Ouvrière qui saura l'accompagner ou trouver le bon interlocuteur pour ne pas le laisser seul face à l'employeur.

Dans un monde qui réduit peu à peu les valeurs de solidarité et de garanties collectives, il est certain que la force de notre syndicat demeure son indépendance et ses revendications claires dans le seul intérêt des fonctionnaires, des agents publics et des salariés.

Nous devons continuer de nous développer, de faire progresser le nombre de nos adhérents et de faire connaître partout nos positions et revendications. Comptez sur la FGF-FO pour y prendre toute sa part.

La rupture conventionnelle, outil RH pour se débarrasser des fonctionnaires



Cette rupture conventionnelle est issue de la loi de transformation de la fonction publique. C'est un outil RH pour se débarrasser des contractuels et des fonctionnaires. Cette transformation n'a pour objectifs que la casse du service public, du statut général des fonctionnaires et la réduction de la dette publique pour satisfaire la contrainte de 3 % du PIB.

Deux décrets et un arrêté ont été publiés depuis la fin du mois de décembre 2019 :

- Le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

- Le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositions indemnitaires d'accompagnement.
- L'arrêté 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

La rupture conventionnelle est la possibilité donnée aux fonctionnaires titulaires et aux agents contractuels en CDI de droit public

de démissionner de la fonction publique à l'amiable par un accord écrit entre l'agent et sa direction. Elle est effective dès à présent pour les contractuels et à titre expérimental pour 5 ans pour les fonctionnaires. Il y a des conditions à remplir pour en bénéficier.

Au regard de la pyramide des âges dans la fonction publique et des réformes incessantes qui nourrissent l'exaspération et le ras-le-bol des fonctionnaires, les agents proches de la retraite pourraient être tentés par cette aventure.

C'est en ce sens que la FGF FO a élaboré des analyses des textes ainsi qu'un simulateur pour que les militants puissent accompagner les personnels concernés à appréhender les éléments indispensables avant de prendre une décision.

Par exemple, un agent de catégorie C avec un salaire brut mensuel de 1900 euros (y compris certaines primes) pourrait prétendre à une indemnité pouvant se situer à minima à 15 000 euros et au maximum 41 000 euros avec 22 ans d'ancienneté dans la fonction publique. En sachant que l'administration risque de proposer la somme la plus basse, à charge à l'agent de négocier ou de refuser le montant en se posant certaines questions :

- Est-ce suffisant pour survivre pendant les 7 à 150 jours de carence avant de percevoir

l'assurance chômage ?

- La durée de versement des indemnités sera-t-elle suffisante pour obtenir des trimestres afin de partir en retraite sans décote ! le montant est-il dégressif ? etc...
- Quel sera son niveau de pension au départ de la rupture conventionnelle calculé sur les 6 derniers mois, celui perçu s'il avait poursuivi sa carrière ?

Il y a des questions essentielles et donc des réponses exactes à obtenir avant d'entamer cette demande de rupture conventionnelle.

Chacun doit bien appréhender la durée qui le sépare de l'ouverture des droits à la retraite, la capacité à vivre avec l'indemnité négociée et par la suite avec l'assurance chômage. C'est un choix très personnel qu'il faut prendre le temps de bien analyser.

Pour la FGF-FO, la rupture conventionnelle n'est pas un « cadeau » de l'administration mais un outil de gestion pour se débarrasser des fonctionnaires.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants du personnel Force Ouvrière afin de vous aider et de vous accompagner dans cette réflexion et par la suite dans cette démarche.



Rupture conventionnelle : Analyse FO



Analyse du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Publics concernés : fonctionnaires et contractuels des trois versants de la fonction publique, ouvriers de l'État, praticiens contractuels des établissements publics de santé.

Entrée en vigueur : le décret est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Pour les fonctionnaires, l'expérimentation de la rupture conventionnelle entre en vigueur pour une période de six ans jusqu'au 31 décembre 2025.

Article 2

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration, de l'autorité territoriale ou de l'établissement dont il relève.

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane du fonctionnaire, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Dans les conditions prévues aux articles 3 et 4, un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins dix jours

francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

Cet entretien est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève le fonctionnaire ou son représentant. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

LA FGF FO a dénoncé la possibilité donnée à l'administration dans ce contexte de transformation de la fonction publique de contraindre le personnel à prendre la porte de la fonction publique et ainsi réduire les effectifs.

Lorsque la demande ne vient pas de l'agent, il faut impérativement l'inciter à se rapprocher des représentants du personnel FO pour l'assister et éviter qu'il subisse la pression hiérarchique.

Le conseiller syndical et le déroulement de l'entretien

Article 3

Le fonctionnaire qui souhaite se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix au cours du ou des entretiens en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.

Sont représentatives au sens de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 susvisée, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège, selon le cas, au comité social d'administration ministériel, de réseau ou de proximité, au comité social territorial ou au comité social d'établis-

sement de l'établissement ou du groupement de coopération sanitaire de moyens de droit public dans lequel l'agent exerce ses fonctions ou au comité consultatif national mentionné à l'article 25 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial ou au sein du comité social d'établissement, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

Le conseiller du fonctionnaire est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

Article 4

Le ou les entretiens préalables prévus à l'article 2 portent principalement sur :

- 1°** Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- 2°** La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- 3°** Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- 4°** Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue à l'article 8 et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et à l'article 432-13 du code pénal.

La FGF FO conseille aux délégués syndicaux de bien maîtriser ce décret et d'éventuelles circulaires pour assister aux mieux les personnels. Cet entretien n'est pas à prendre à la légère et nécessite une préparation en amont.

Les éléments liés à la convention

Article 5

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties.

La convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par décret et, la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire. Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation prévu à l'article 6.

La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Une copie de la convention est versée au dossier du fonctionnaire prévu à l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

La FGF FO vous conseille de la lire minutieusement et de bien respecter les délais. Il est important de faire une lecture partagée avec l'agent afin que chaque élément soit bien compris avant sa signature.

Article 6

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence

à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Article 7

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai fixé à l'article 6, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.

La FGF FO a voté contre ce texte lors de sa présentation au CCFP, nous avons condamné et demandé le retrait de la mise en œuvre de cette rupture conventionnelle.

Comment accepter que le recrutement par concours soit traité comme un contrat établi entre deux parties, les fonctionnaires sont nommés par arrêté avec une séparation du grade obtenu et de l'emploi, un déroulement de carrière garanti par son statut et une grille de rémunération.

L'administration interrogée par FO sur cet aspect juridique nous a informés qu'elle était prête à gérer les jurisprudences sur ce sujet.

Les militants ayant à traiter un dossier de rupture conventionnelle proposée par l'administration ne doivent pas hésiter à se rapprocher de leurs syndicats nationaux, des UD-FO, des fédérations et bien entendu de la FGF FO.

Indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique



Publics concernés : fonctionnaires et contractuels des trois versants de la fonction publique, ouvriers de l'État, personnels médicaux non titulaires des établissements publics de santé.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Articles 2 et 3 du décret

Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à :

- Jusqu'à 10 ans d'ancienneté (de la première année jusqu'à la 10^e année incluse).

Indemnité = $(0,25 \times \text{ancienneté}) \times \text{rémunération mensuelle brute de référence}$.

- Jusque 15 ans d'ancienneté (de la 11^e année jusqu'à la 15^e année incluse).

Indemnité = $(2,5 + 0,4 \times \text{ancienneté au-delà de 10 ans}) \times \text{rémunération mensuelle brute de référence}$.

Soit $(0,25 \times 10) + 2/5$ par année entre 10 et 15 ans ($2/5 = 0,4$)

- Jusque 20 ans d'ancienneté (de la 16^e année jusqu'à la 20^e année incluse).

Indemnité = $(4,5 + 0,5 \times \text{ancienneté au-delà de 15 ans}) \times \text{rémunération mensuelle brute de référence}$.

Soit $(0,25 \times 10 + 0,4 \times 5) + 0,5$ par année entre 15 et 20 ans

- Jusque 24 ans d'ancienneté (de la 21^e année jusqu'à la 24^e année incluse).

Indemnité = $(7 + 0,6 \times \text{ancienneté au-delà de 20 ans}) \times \text{rémunération mensuelle brute de référence}$.

Soit $(0,25 \times 10 + 0,4 \times 5 + 0,5 \times 5) + 0,6$ par année d'ancienneté entre 20 et 24 ans

Le montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

Article 4

I. La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération mentionnée aux articles 2 et 3 est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

En outre, sont exclues de cette rémunération de référence :

- 1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;

- 2° Les majorations et indexations relatives à une affection Outre-Mer ;

- 3° L'indemnité de résidence à l'étranger ;

- 4° Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation à la mobilité géographique et aux restructurations ;

- 5° Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

II. Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération mentionnée aux articles 2 et 3 est celui qu'ils auraient perçu s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

III. Pour l'application des articles 2 et 3, l'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'État, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

IV. Les agents ayant signé un engagement à servir l'État à l'issue d'une période de formation doivent avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement pour bénéficier de la rupture conventionnelle.

Effets de la rupture conventionnelle

- La rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.
- Le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive des fonctions convenue dans la convention de rupture.
- Le fonctionnaire a droit aux allocations chômage, s'il en remplit les **conditions d'attribution**

- Si le fonctionnaire est à nouveau recruté dans la fonction publique d'État au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, il doit rembourser l'indemnité de rupture à l'État.
- Tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) nouvellement recruté dans la fonction publique d'État doit fournir à cet effet une attestation sur l'honneur. Il devra y certifier qu'il n'a pas bénéficié d'une indemnité de rupture conventionnelle de l'État au cours des 6 années précédant son recrutement.
- Lorsqu'il doit y avoir remboursement, celui-ci doit intervenir au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement.
- L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG si son montant ne dépasse pas 82 272 €.
- L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de :
 - 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au

cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle dans la limite de 243 144 €,

- ou 50 % de son montant si ce seuil est supérieur à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de 243 144 €.
- ou le montant minimum de l'indemnité prévu par la loi.

C'est le montant le plus avantageux qui est retenu.

La FGF FO s'est opposée à la mise en œuvre de la rupture conventionnelle comparable au secteur privé, qui est un outil RH pour se débarrasser des personnels. Ne laissez pas l'administration négocier le montant de l'indemnité a minima.

Aussi, soyez extrêmement vigilants sur les calculs et les conséquences de cette rupture conventionnelle en étant au plus proche des agents.

**FGF
FO**

Fiche technique de la rupture conventionnelle

Définition

C'est une demande de démission d'un commun accord écrit à l'amiable entre l'agent et sa direction.

A l'issue de la rupture conventionnelle, l'agent est rayé des cadres de la fonction publique.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties

Qui est concerné

La rupture conventionnelle est ouverte aux fonctionnaires titulaires et aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée de droit public.

Conditions

Vous ne pouvez pas convenir d'une rupture conventionnelle :

- Si vous avez atteint l'âge d'ouverture des droits et remplissez la condition de durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein,
- Si vous êtes détaché en qualité d'agent contractuel.
- Si vous êtes éligible à la carrière longue.

Comment

En remplissant la demande de rupture conventionnelle reprise par l'arrêté du 6 février 2020.

Procédure

- Voir décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure conventionnelle dans la fonction publique.
- Voir aussi l'analyse de la FGF de ce même décret.

Indemnité de rupture conventionnelle

- Voir décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositions indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnels.
- Voir également l'analyse de la FGF FO sur ce décret ainsi que **le simulateur de l'indemnité**.
- Le solde sera effectué avant la date de cessation définitive de la rupture conventionnelle selon l'arrêté du 6 février 2020.

Définition

Qui est concerné ?

Conditions

Comment

Procédure

Indemnité de rupture conventionnelle

Accès à l'assurance

Accès à l'assurance chômage

L'assurance chômage peut être versée dans le cadre de la rupture conventionnelle.

Prendre un RDV avec un conseiller de pôle emploi afin de déterminer :

- Si vous avez droit à l'assurance chômage.
- Le montant et sa durée.
- Les jours de carences (délai applicable avant de percevoir l'assurance chômage qui est à minima de 7 jours à 150 jours en fonction des situations de chacun).
- Les conséquences en termes de droit à la retraite qui est en fonction de la durée des versements. Vous pourrez valider jusqu'à 4 trimestres par année.

➡ La possibilité de convenir d'une rupture conventionnelle est possible **jusqu'au 31 décembre 2025**

Conseil FGF-FO

L'agent intéressé par la rupture conventionnelle doit avoir connaissance des éléments suivants avant de prendre toute décision :

- Remplir les conditions d'éligibilité.
- Connaître la date de cessation d'activité en retraite sans décote sur sa pension.
- Prendre rendez-vous avec un conseiller de pôle emploi pour obtenir les éléments cités ci-dessus.
- Bien prendre connaissance de la procédure avec la possibilité de rétraction ainsi que les délais à observer par les deux parties.
- Avec l'ensemble de ces éléments et accompagné par un représentant syndical, l'agent pourra évaluer sa situation qui lui permettra de faire le choix ou pas de la rupture conventionnelle.

Contribution Force Ouvrière fonction publique au débat parlementaire sur le système universel par points



Système universel par points = une retraite vers l'inconnu

Mesdames et Messieurs les parlementaires, pour FO Fonction publique, le projet de loi créant un système universel par points serait un recul sans précédent s'il devait être mis en place. C'est pourquoi, en préambule à notre contribution sur ce texte, nous rappelons sans ambiguïté notre opposition à ce projet de loi.

À propos des régimes particuliers de fonctionnaires et agents de la Fonction

publique (Code des pensions civiles et militaires, CNRACL, FSPOEIE et IRCANTEC), nous commencerons par préciser que le changement profond qu'induirait le système universel par points serait la fin de la promesse.

Promesse permise aujourd'hui par un système à prestations définies qui permet à tout un chacun de connaître le futur montant de sa retraite ou pension.

Pour la Fonction publique, le calcul s'établit sur l'indice détenu lors des 6 derniers mois de la carrière, ce qui permet de connaître assez précisément quel sera le montant de la pension. En renvoyant ce calcul sur les 43 années de la carrière et en ne pouvant pas garantir la valeur d'acquisition et de service du point dans le temps, les gouvernements ne pourront plus tenir la promesse d'une retraite décente sur la base d'un taux de remplacement connu au moins égal à 75 % du traitement indiciaire.

On passerait donc de prestations définies à cotisations définies, avec l'argument qu'un euro cotisé donnerait les mêmes droits.

Cette absence de promesse est une des raisons qui avait amené Jean-Paul Delevoye à proposer une mise en œuvre décalée pour certaines générations. Ces derniers mois, suite à la mobilisation des organisations syndicales, de nouvelles dates sont venues modifier les propositions initiales et notamment l'application de cette réforme aux générations nées à compter du 1^{er} janvier 1975, ou dans certains cas, nées à compter du 1^{er} janvier 1985.

Les articles concernant plus particulièrement les agents publics se concentrent sur les articles 6, 15, 17, 18, 27, 31, 33, 36, 38, 53, 64 et 65. La majorité de ces articles tend à occulter le débat parlementaire en renvoyant le pouvoir de légiférer à des habilitations données au gouvernement ou à des ordonnances.

Pour FO Fonction publique, il est inadmissible que le Parlement ne puisse pas être consulté sur le fond des sujets concernant les fonctionnaires alors qu'il a la responsabilité de voter annuellement le projet de Loi de Finances qui impacte les rémunérations des agents publics, les prestations sociales et les effectifs.

Étonnant paradoxe que d'accepter d'être privé d'un débat dont la corrélation entre la rémunération et la pension est avérée.

4 grands sujets posent question pour les fonctionnaires et agents publics :

1. L'assiette de cotisations.
2. La phase de transition.
3. La gouvernance des régimes de fonctionnaires.
4. La catégorie active.

1. L'assiette de cotisations

Le projet de loi indique vouloir intégrer les primes dans l'assiette de cotisations concernant la retraite. L'article 17 précise qu'un décret indiquera le niveau d'intégration des primes.

Pour FO Fonction publique, on ne peut pas dissocier ce dossier de la politique salariale menée depuis 30 ans dans la Fonction publique et plus particulièrement ces 10 dernières années. Le gel de la valeur du point d'indice depuis 2010 est devenu l'outil principal des gouvernements successifs pour baisser la dépense publique, en plus des suppressions de postes.

Cette absence de mesures générales a entraîné une individualisation de plus en plus forte des rémunérations accessoires et une disparité accrue. Des agents de ministères différents mais de même catégorie statutaire et exerçant des missions identiques ont des primes différentes. Si on compare les versants de la Fonction publique (État, Territorial et Hospitalier) les disparités sont encore plus marquées à catégories hiérarchiques égales. Sans compter de nombreuses petites collectivités qui n'ont pas inscrit

la mise en place de régime indemnitaire. FO Fonction publique ne peut accepter que ces disparités dans la vie active se poursuivent à la retraite avec une intégration des primes « à la tête du client ».

Il est donc important de connaître les modalités, le budget prévisionnel et le calendrier du gouvernement pour amener les fonctionnaires ayant peu (ou pas) de primes au même niveau que leurs collègues de la même catégorie hiérarchique. De plus, intégrer les primes dans l'assiette de cotisation nécessite que nous connaissions le coût que cela va représenter pour les employeurs publics en termes de compensation des cotisations. Pour FO Fonction publique, il serait inacceptable que les futures cotisations sur les primes entraînent une baisse du salaire net, et aillent même jusqu'à paupériser davantage des milliers d'agents de catégorie C qui sont à temps non complet, notamment dans le versant territorial.

Enfin, il existe de nombreuses indemnités dans la Fonction publique dont on ignore la prise en compte ou pas dans le système universel, comme par exemple la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat).

FO Fonction publique tient à rappeler que certains ministres se sont engagés à modifier les générations concernées par le système universel. Par exemple, dans les forces de sécurité comme la Police, il a été annoncé, par le ministre de tutelle, un système universel pour les générations nées à compter du 1^{er} janvier 1985. Ces annonces ne sont en rien concrétisées dans la loi.

Pour FO Fonction publique, le sujet de l'assiette de cotisations nécessite un véritable débat pour assurer une



égalité de traitement entre fonctionnaires de même catégorie. D'autant plus que, même en intégrant les primes, calculer les droits sur l'ensemble de la carrière fera baisser le niveau des pensions du plus grand nombre et particulièrement de ceux qui ont eu une progression importante de leur rémunération au fil du temps.

Cette baisse des pensions répond aux recommandations répétées de l'OCDE et de la commission européenne. L'objectif est de ramener les retraites obligatoires à un taux de remplacement maximal de 50 %, afin de créer un espace pour les plans de retraites d'entreprise et l'épargne individuelle. L'examen de la loi PACTE et la lecture de l'article 65 du Projet de Loi d'un système universel des retraites le confirme.

2. La phase de transition

15 ans de phase de transition, soit 15 ans d'exercice budgétaire pour essayer de gommer les disparités entre les fonctionnaires (article 18).

FO Fonction publique affirme que personne n'a la capacité de s'engager sur 15 ans pour garantir une harmonisation des rémunérations dans la Fonction publique tout en voulant respecter les 3 % de déficit public par rapport au PIB.

Personne ne peut s'engager à une surcotisation des employeurs publics pour éviter une baisse nette des salaires sur une telle durée.

L'exemple italien en est la parfaite démonstration. En 1995, deux ans après avoir cassé le statut des fonctionnaires en le remplaçant par des conventions collectives, le gouvernement Dini engage un changement profond du système de retraites passant à des comptes notionnels et des cotisations définies. La phase de transition pour ce nouveau régime est alors annoncée sur 40 ans. Il sera remis en cause à peine 10 ans plus tard pour maintenir les dépenses publiques et répondre aux injonctions européennes.

En outre, nous n'oublions pas « l'indignation » du Ministre de l'Action et des Comptes Publics et du Secrétaire d'État à la Fonction publique à propos des engagements du gouvernement du quinquennat précédent qui leur avait laissé la mise en place du protocole sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations des fonctionnaires.

Cette « indignation » provoquée par le fait que ce protocole basé sur 5 ans n'était pas financé, n'empêche pas aujourd'hui les mêmes hommes politiques d'hypothéquer sur 15 ans l'harmonisation

des primes pour les fonctionnaires et la surcotisation des employeurs.

3. La gouvernance des régimes de fonctionnaires

L'article 53 de la loi prévoit un organisme public en remplacement du SRE (Service des Retraites de l'État).

Si cela semble se résumer à ce stade aux fonctionnaires de l'État et magistrats, il est essentiel que soit précisé le maintien de la CNRACL qui régit les pensions des personnels de la fonction publique territoriale et hospitalière, le Fond spécial de pensions des ouvriers des établissements industriels (FSPOEIE) et l'Ircantec pour les contractuels de droit public.

Concernant la Fonction publique de l'État, la disparition du SRE au profit d'une nouvelle entité pose la question de l'objectif de cet article. Est-ce la création d'une caisse de retraite pour les agents de l'État ?

Si cela était le cas, ce serait une erreur historique et FO Fonction publique y est bien entendu totalement opposée ; erreur historique au regard du code des pensions civiles et militaires.

En effet, les lois des 3 et 22 août 1790 ont posé le principe d'une reconnaissance du travail accompli au service de l'État. Les lois des 11 et 18 avril 1831 ont créé un véritable droit à la retraite. La loi du 9 juin 1853 a organisé le régime propre des fonctionnaires, plus de 50 ans avant les retraites « ouvrières et paysannes ».

Sans rentrer dans un cours d'histoire, nous citerons Maurice Hauriou, considéré comme un des pères du droit administratif français, qui disait « le régime des pensions est le grand mobile qui dé-

termine le fonctionnaire à s'attacher à l'administration pour toute sa carrière ».

Il est donc important de bien comprendre la distinction faite entre la retraite qui est une « situation » et la pension qui est une allocation pécuniaire dont le versement est conditionné à l'admission à la retraite.

Le Conseil d'État, plus récemment (07/01/2004), a confirmé cette analyse en indiquant que « les pensions de retraite constituent, pour les agents publics, une rémunération différée destinée à assurer des conditions de vie en rapport avec la dignité de leurs fonctions passées ».

Cela est de fait précisé par le Code des pensions civiles et militaires qui indique dans son article premier : « La pension est une allocation pécuniaire personnelle et viagère accordée aux fonctionnaires civils et militaires et, après leur décès, à leurs ayants cause désignés par la loi, en rémunération des services qu'ils ont accomplis jusqu'à la cessation régulière de leurs fonctions.

Le montant de la pension, qui tient compte du niveau, de la durée et de la nature des services accomplis, garantit en fin de carrière à son bénéficiaire des conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction. »

Comme le rappelle enfin le ministère de la Fonction publique, le titre de pension est la matérialisation d'un titre de créance sur l'État détenu par le titulaire de la pension. Il atteste l'inscription au grand livre de la dette publique d'une pension attribuée conformément aux dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite, et mentionne notamment le numéro, la nature et le montant initial de cette pension, les services qu'elle rémunère et l'état civil de son titulaire.

Il est donc important d'avoir une vision statutaire, sociale et politique de ce que représente la pension des fonctionnaires. Un regard simplement budgétaire serait une faute.

Détricoter le lien indissociable avec le rôle de serviteur de l'État, donc avec le statut général des fonctionnaires, reviendrait à remettre en cause les fondements même du Service public.

Même si le gouvernement porte malheureusement cette orientation, la récente loi de transformation de la Fonction publique le prouve avec le recrutement sous contrat en opposition au statut, la question est bien plus large et porte sur les valeurs du statut général des fonctionnaires.

Être fonctionnaire et avoir la garantie d'une rémunération et d'une pension, c'est avant tout être protégé par des lois pour assurer l'égalité de traitement des usagers et plus largement de nos concitoyens. Le statut et tous ses corollaires, c'est la garantie des valeurs républicaines de Liberté, Égalité, Fraternité et Laïcité.

Engager les pensions des fonctionnaires dans une caisse de retraite qui casserait indéniablement le lien entre l'État et ses agents serait nier l'histoire de notre pays. Pour FO Fonction publique, le choix est fait : pas de caisse de retraite pour la Fonction publique de l'État.

4. La catégorie active

Ce dossier est celui qui comporte le plus de détails et de précisions dans la loi (articles 33, 36, 38) et aussi celui qui attaque de manière frontale le statut général des fonctionnaires et le code des pensions civiles et militaires (L24) qui a reconnu le « service » actif dès la loi du 20 septembre 1948.

C'est pourquoi FO Fonction publique souhaite inscrire une intervention plus longue sur ce point, qui pour notre part est directement lié à la pénibilité au travail et ne peut se résumer à une simple problématique de départ anticipé.

Définition de la pénibilité – Service actif Prévention

Le renforcement de la prévention de la pénibilité est une obligation légale de tout employeur :

Article L. 4121-1

Modifié par Ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 - art. 2

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger

la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Compensation et réparation

FO Fonction publique refuse une prise en compte de la pénibilité limitée à la réparation de dommages physiques.

Pourquoi ? L'accident de travail et les maladies professionnelles ne sont pas les seuls marqueurs d'un travail pénible, même s'ils doivent être indubitablement pris en compte, notamment via les CHSCT.

C'est pourquoi la logique de la réparation seule ne nous convient pas.

Le taux d'incapacité permanente d'au moins 10 % liée directement à l'exposition aux facteurs de risques professionnels est trop réduit.

Il ne tient pas compte des conséquences de l'exposition, de leur caractère durable et irréversible, de la diminution de l'espérance de vie sans incapacité, de la morbidité plus élevée et des atteintes à l'intégrité physique et psychologique.

Pour FO Fonction publique, la principale vertu du service actif, c'est justement la compensation.



Fonction publique de l'État	Âge d'ouverture des droits ⁽¹⁾	Limite d'âge ⁽¹⁾
Personnels d'actifs de la Police Nationale	52 ans si 27 ans de services	57 ans ⁽²⁾
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	52 ans si 27 ans de services	57 ans ⁽²⁾
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	52 ans si 17 ans de services	59 ans
Personnels de la surveillance des douanes	57 ans	62 ans
Instituteurs ⁽³⁾	57 ans	62 ans
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	57 ans	62 ans
Éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse	57 ans	62 ans
Personnels paramédicaux des hopitaux militaires	57 ans	62 ans
Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens en mer (certains emplois)	57 ans	64 ans
Fonction publique territoriale		
Agent des réseaux souterrains des égouts	52 ans	62 ans
Sapeurs pompiers professionnels	57 ans	62 ans
Agents de Police municipale	57 ans	62 ans
Agents de surveillance de la préfecture de Police	57 ans	62 ans
Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois)	57 ans	62 ans
Fonction publique hospitalière		
Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active) ⁽⁴⁾	57 ans	62 ans
Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	57 ans	62 ans
Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	57 ans	62 ans
Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active) ⁽⁵⁾	57 ans	62 ans
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	57 ans	62 ans
Agents d'entretiens (certaines fonctions)	57 ans	62 ans
Agents de service mortuaire et de désinfection	57 ans	62 ans

(1) Âges après application du relèvement de 2 ans prévu par la loi du 9 novembre 2010

(2) 59 ans pour les commissaires et les commissaires principaux ; 60 ans pour les commissaires divisionnaires

3) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A).

(4) La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit, en son article 37, que les personnels infirmiers et paramédicaux classés en catégorie active ainsi que les personnels relevant du corps des cadres de santé et autres corps ou cadres d'emplois de personnels paramédicaux ayant occupé des emplois ainsi classés, peuvent opter :

- soit en faveur du maintien dans leurs corps où cadres d'emplois associé à la conservation des droits liés au classement dans la catégorie active (départ anticipé à 57 ans) ;

- soit en faveur de leur intégration dans les corps ou cadres d'emplois appartenant à la catégorie A à l'âge d'ouverture des droits à pension de ces personnels ainsi que leur limite d'âge demeurant, toutefois, fixés respectivement à 60 et 65 ans.

Ce droit d'option était ouvert jusqu'au 30 mars 2011.

(5) Droit d'option ouvert pendant une durée de six mois à compter du 1^{er} janvier 2012.

L'approche « non pathologique » reconnaît des situations de travail usantes, traumatisantes que subissent les agents appartenant à des corps de fonctionnaires dont les missions sont pénibles.

AMÉLIORER ET ÉLARGIR LE SERVICE ACTIF..... une revendication moderne !

Depuis plus de 50 ans le service actif est la réponse aux contraintes physiques et psychologiques, aux environnements agressifs, aux contraintes liées au rythme de travail des fonctionnaires.

Pour FO Fonction publique, la reconnaissance de la pénibilité doit rester attachée à une définition collective basée sur les statuts de corps et reposer sur une base réglementaire (décrets, arrêtés).

I – Améliorer le service actif

La bonification est incontournable.

L'allongement de la durée d'assurance de 37,5 à 42 années a rendu quasiment impossible le départ en retraite anticipé avec le taux plein. Cela, même si la réforme de 2012 a changé les bornes.

- Départ à 57 ans au lieu de 55 ans.
- 17 années de services actifs au lieu de 15 pour en ouvrir les droits.

L'entrée sur le marché du travail se fait plus tardivement, 23 ans en moyenne (2007 – INSEE).

Le taux plein est atteint sans décote par :

- 42 années d'assurance retraite
- Un départ à l'âge limite du corps

La première situation : pour un début de carrière à 23 ans, cela mène à 65 ans.

La seconde : 62 ans est la limite des corps en service actif (sans exception) et suppose, pour avoir un taux plein, d'être entré à 20 ans.

Ce constat est édifiant. Le service actif ne permet plus, en l'état, un vrai départ anticipé avec un niveau de pensions acceptable. C'est pourquoi FO Fonction publique revendique la mise en place d'une bonification d'une année par 5 années de service actif dans un maximum de 5 ans.

Ce système existe déjà pour les personnels pénitentiaires, la police, les douanes, la navigation aérienne militaire, les sapeurs-pompiers professionnels.

Il est connu sous le nom de bonification du 1/5^e

L'ouverture des droits demeure avancée de 5 ans : 57 ans au lieu de 62 ans avec les conséquences sur le taux plein. Chaque période de 5 années octroie : 1 année d'assurance supplémentaire et de temps de service, que la carrière s'achève ou non en service actif.

La bonification ainsi envisagée permet une meilleure prise en compte des travaux pénibles. L'obligation des 17 ans de service est assouplie.

II – L'engagement : une nécessité

Pour FO Fonction publique, défendre le service actif passe par sa modernisation, dont son élargissement à toutes les catégories.

C'est pourquoi nous défendons l'idée de rattacher le service actif au statut de corps en fonction de la pénibilité des missions.

Détachement d'office des fonctionnaires : le gouvernement s'acharne...



Lors du Conseil Commun de la Fonction publique du 30 janvier 2020, le gouvernement a présenté un projet de décret permettant de mettre en œuvre le dispositif de détachement d'office de fonctionnaires vers des entreprises privées, prévu par la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019.

Ce texte, refusé par un vote unanime des organisations syndicales, a été présenté à nouveau le 12 février.

Une nouvelle fois, les organisations syndicales ont rejeté le texte par un vote unanime.

Pourtant, le gouvernement a décidé de maintenir cet outil permettant de faciliter les privatisations de missions de service public exercées par des fonctionnaires. Pour mémoire, dans ce nouveau dispositif, les fonctionnaires seront expédiés, qu'ils le veuillent ou non, vers l'entreprise chargée de la mise en œuvre de la privatisation. Ils ne pourront revenir sur un emploi public qu'en obtenant un autre poste dans le cadre d'une opération de mobilité ou en cas de licenciement par l'entreprise.

Arme de destruction massive pour la privatisation de missions et pour le démantèlement statutaire de la fonction publique, ce projet ne laisse aucun doute sur la volonté de ce gouvernement de voir disparaître un maximum d'emplois de fonctionnaires.

Le secrétaire d'État a même relevé, très ironiquement, que les salaires dans le privé étaient bien plus intéressants que dans la fonction publique, compte tenu du faible niveau du point d'indice. On reconnaît bien là son attachement au service public et à ses agents !

Ce passage en force du gouvernement, contre l'avis unanime des organisations syndicales, montre son ambition d'accélérer la privatisation et la destruction des services publics qui creuseront encore davantage les inégalités entre les citoyens.

L'UIAFP-FO continue d'exprimer son opposition à cette vision libérale et de revendiquer l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique.

Paris, le 13 février 2020

À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !



Nouveau

Une bonification
de **35%** pour les
- de 30 ans

Actifs ou retraités de la fonction publique de l'État, **épargnez quelques mois** et bénéficiez d'une **bonification de l'État**.

Profitez pleinement de vos **Chèques-Vacances** auprès de plus de **200 000 professionnels du tourisme et des loisirs**.

Et avec **e-Chèque-Vacances** vous pouvez désormais régler vos prestations sur internet.



Pour toute information :
www.fonctionpublique-chequesvacances.fr



**Vous souhaitez
épargner pour
votre retraite ?
Préfon est là
pour vous.**

Préfon-Retraite,
**1^{er} régime de retraite
facultatif en France**
pour les agents du service public

**FGF
FO**



3025

**Service & appel
gratuits**

du lundi au vendredi
de 9h à 19h

Une offre proposée par Préfon-Distribution

Préfon

www.prefon-retraite.fr

La retraite et la prévoyance
de la fonction publique

Préfon est la Caisse Nationale de Prévoyance de la Fonction Publique.
Préfon-Distribution, SAS de courtage immatriculée à l'ORIAS sous le n° 13008416. Siège social : 12 bis rue de Courcelles 75008 Paris



ADMINISTRATION
ET RÉDACTION
46, rue des Petites-Écuries
75010 PARIS
Tél. 01 44 83 65 55
E-mail :
contact@fo-fonctionnaires.fr

Dépôt légal : mars 2020
Représentant légal :
Christian GROLIÉ
Directeur de publication :
Christian GROLIÉ
Rédacteur en chef :
Claude SIMONEAU
Imprimeur :
Vincent Imprimeries
ZI du Meneton
32, avenue Thérèse Voisin
37042 TOURS Cedex 1

Gratuité pour les adhérents

46, rue des Petites-Écuries
75010 PARIS
CPPAP 0120 S 05458
ISSN : 0992-9819
Photos : FGF-FO
Prix : 0,15 €



FO Fédération
Générale des
Fonctionnaires
FORCE OUVRIÈRE
**FONCTIONNAIRES
AGENTS PUBLICS**

Fédération Générale
des Fonctionnaires
FORCE OUVRIÈRE

**UNION FÉDÉRALE
DES RETRAITÉS
DE LA FONCTION
PUBLIQUE
FORCE OUVRIÈRE
(UFR-FO)**

46, rue des Petites Écuries
75010 Paris
Tél. 01 44 83 65 55
Fax 01 42 46 97 80
Adresse courriel :
ufr@fo-fonctionnaires.fr

Un adhérent de l'Union Fédérale
des Retraités FO (UFR-FO)
reçoit, en plus
de ces publications,
notre titre principal
« La Nouvelle Tribune ».

Bulletin à retourner à :
**Union Fédérale
des Retraités
FORCE OUVRIÈRE
de la Fonction Publique**
46, rue des Petites-Écuries
75010 PARIS
ou par mail à
ufr@fo-fonctionnaires.fr

CONSULTATIONS JURIDIQUES EN DROIT ADMINISTRATIF

Cette prestation est constituée de deux services :

→ Un service de renseignements téléphoniques → Des consultations au siège de la F.G.F.

RENSEIGNEMENTS TÉLÉPHONIQUES

Ce service de consultation par téléphone se tiendra au **01 45 23 05 57** à partir de **16 h 30 jusqu'à 18 h 30** (voir dates ci-dessous). **ATTENTION** : ce numéro de téléphone ne répond que le jour de la consultation. Il ne pourra être examiné, dans ce cadre, que des affaires simples, ou des questions ne nécessitant pas de recherches importantes.

CONSULTATIONS AU SIÈGE DE LA F.G.F.-F.O.

Les consultations auront lieu au siège de la Fédération, aux dates ci-dessous de **16 h 30 à 18 h 30**. Un rendez-vous doit être obligatoirement pris par téléphone : **01 44 83 65 55**

Calendrier des CONSULTATIONS JURIDIQUES : DROIT ADMINISTRATIF

RENSEIGNEMENTS TÉLÉPHONIQUES	CONSULTATIONS AU SIÈGE DE LA F.G.F.-F.O.
2 avril 2020	16 avril 2020
7 mai 2020	28 mai 2020
4 juin 2020	18 juin 2020
2 juillet 2020	16 juillet 2020
3 septembre 2020	17 septembre 2020

Ces prestations, étant gratuites, ne sont offertes qu'aux seuls adhérents des organisations affiliées à la F.G.F.-F.O. à jour de leurs cotisations et à leur famille proche.

La carte syndicale de l'année en cours sera exigée.

Avis aux adhérents - Changement d'adresse

Merci de signaler sans délai votre changement d'adresse à la FGF-FO : 46, rue des Petites-Écuries - 75010 PARIS, pour éviter toute interruption dans la réception de la Nouvelle Tribune, à l'aide éventuellement du bulletin ci-joint.

Nom : Prénom :

Syndicat d'appartenance :

Ancienne adresse :

Nouvelle adresse :

A..... le..... 2020
(signature)

VOUS SOUHAITEZ PARTIR EN RETRAITE DANS MOINS D'UN AN,

En tant qu'adhérent(e) FORCE OUVRIÈRE et en remplissant ce bulletin, vous pouvez recevoir, pour information pendant une période maximale d'un an, nos publications syndicales destinées aux adhérents retraités.

Mme - Mlle - M. (*) - Nom et Prénom

Adhérent(e) au Syndicat national FORCE OUVRIÈRE (intitulé du syndicat) :

Affilié(e) à la section de : (ville ou établissement)

Fonctionnaire titulaire - Agent contractuel(elle) (*)

Date de départ en retraite (jj/mm/aa) : / / .

Affectation :

Grade :

Souhaite recevoir les publications « **Le Lien** » et « **La lettre de l'UCR-FO** » éditées respectivement par l'Union Fédérale des Retraités FO et la Confédération FO, à l'adresse suivante :

N° de rue : Rue :

Code postal : Ville : Tél :

Date et signature :

(*) Rayez les mentions inutiles.