

U.23 POUR en Creuse

L'Enseignement La Culture L'Éducation La Formation La Recherche L'Insertion

SITE DE DEPOT

P4

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

DÉPOSÉ LE 28/06/2019



Édito

Que dirons-nous à nos enfants ?

Quand, 75 ans après, les commémorations fleurissent nous rappelant au devoir de mémoire et à ce que nous devons aux résistants, quand chacun y va de sa citation dans un grand élan humaniste, le RN fait plus de 20%, en tête du dernier vote des Européennes dans l'Hexagone.

Bien que contrastée en fonction des pays, la poussée de l'extrême droite est réelle en Europe. Tandis que les membres du gouvernement rendent hommage aux résistants, ils continuent à détricoter tout ce qui a été acquis par le Conseil National de la Résistance aux lendemains de la guerre.

Ce gouvernement libéral poursuit une politique d'austérité et de précarité, terreau idéal pour un renforcement du repli sur soi et du nationalisme prôné par l'extrême droite. Agiter le chiffon du fascisme ne peut plus suffire à « convaincre », preuve en est le résultat de cette élection.

Lorsque de surcroît le gouvernement reste sourd à toute revendication, pire lorsque de graves atteintes sont faites au droit de manifester et au droit d'expression, lorsque des syndicalistes sont arbitrairement arrêtés...peut-on encore parler d'un glissement vers l'autoritarisme ? Jusqu'où allons-nous tolérer cette dérive ?

« Nous ne pourrons pas dire à nos enfants que nous ne savions pas ! »

Céline BUTTE

PS : Résister : ne pas céder, tenir ; avoir la force physique ou morale nécessaire pour affronter quelque chose ou quelqu'un.

Édito
(page 1)

**La retraite par points :
machine à diminuer
les pensions ?**
(page 2)

**Vers une privatisation
de la
Fonction Publique et
de ses agents ?**
(page 3)

**Face aux défis du
XXI^{ème} siècle, la Fonc-
tion Publique est in-
dispensable !**
(page 4)

La retraite par points, machine à diminuer les pensions?

Pour l'instant les annonces restent floues et fluctuent au gré des interlocuteurs.

En l'absence de simulation présentée lors des dernières concertations, la FSU révèle ses propres chiffres, calculés à partir des régimes existants (agir arco). Certes, on pourra nous objecter que ces chiffres ne seront véritablement valables que pour des personnes dont on calculerait complètement la pension dans un système par points, c'est-à-dire dans plusieurs dizaines d'années au vu des modalités de transition prévues; Il n'empêche, la baisse drastique des pensions qu'induit un système par points est significative, inquiétante et de nature à renforcer notre opposition à la réforme en préparation.

Professeur certifié ayant en moyenne sur sa carrière 10% de primes et heures supplémentaires (taux moyen constaté)

	Projet Retraite par points		Calcul actuel avec le code des pensions		
	Pension mensuelle brute	Taux de remplacement du dernier salaire avec 10% de primes sur toute la carrière	Pension mensuelle brute	Taux de remplacement du dernier salaire avec 10% de primes sur toute la carrière	Taux de liquidation classique
43 ans de carrière	2 079,90 €	49,15 %	2 885,42 €	68,18 %	75,00 %
Perte de 805,52 € par mois soit une pension amputée de 27,9 %					
40 ans de carrière	1 889,71 €	44,65 %	2 452,61 €	57,95 %	63,75 %
Perte de 562,90 € par mois soit une pension amputée de 22,9 %					
38 ans de carrière	1 762,93 €	41,66 %	2 164,06 €	51,14%	56,25 %
Perte de 401,13 € par mois soit une pension amputée de 18,5 %					

C'est surtout la dernière ligne qu'il faut regarder puisque, de plus en plus, la carrière sera de 38 ans donc avec des décotes, et un taux de liquidation à peine au-dessus de 50% du traitement indiciaire brut, 56,25%. Ce taux est donc déjà fortement dégradé par rapport au taux plein de 75%. Or avec un système par points, on aboutit pour une même carrière à un taux de 41,6% de l'ensemble des rémunérations, primes comprises, et donc une perte de 400 euros par mois!

Toutes ces projections montrent que la prise en compte des primes n'est absolument pas une compensation de la perte subie, en particulier dans des corps ayant peu de primes. Pour les professeurs des écoles, les professeurs documentalistes, les CPE, les PSY-EN, la perte serait encore pire puisque nous avons pris ici une moyenne de 10%, le taux de primes pour ces corps est plus bas, autour de 4%.

Pour les corps de certifiés, PE, CPE, PEPS, PSY-EN, etc, dont la carrière en classe normale est parcourue en 26 ans avec un passage à la hors-classe obtenue après 6 mois au 11ème échelon. La carrière est donc estimée se terminer au nouveau 7ème échelon de la hors-classe (indice 821) avec une ancienneté dans cet échelon allant ainsi de 3,5 ans à 8,5 ans.

On considère que le salaire est composé de 10% de primes sur toute la carrière (c'est déjà un taux de primes élevé, il correspond par exemple pour un certifié au fait d'avoir une heure supplémentaire et une indemnité de professeur principal sur quasiment toutes les années de sa carrière). Dans le projet par points, on est censé cotiser sur la totalité de la rémunération à hauteur de 28% se répartissant en 11,2% pour le salarié (40%) et 16,8% pour l'employeur (60%). On s'appuiera sur la situation de l'Arco et l'Agirc qui avaient un taux d'appel de 125% (127% depuis le 01/01/2019) ou donc 78,74% des cotisations (1/127%) des cotisations versées produisent des points. C'est l'équivalent de frais sur versements de 21,26%.

	ARRCO	AGIRC
Valeur en 2018	5,8166 €	16,7226 €
Valeur service en 2018	0,4378 €	1,2588 €

Le rendement instantané est défini comme le montant de retraite annuel acquis en contrepartie d'une cotisation contractuelle d'un euro payée la même année. Concrètement, il est calculé comme le rapport entre la valeur de service du point et la valeur annuelle des paramètres du régime varie dans le même rapport. Pour mémoire, les rendements AGIRC-ARRCO (soit une division de 1,9) en 1973. Autrement dit, un cotisant acquiert dans les faits deux fois moins de droits en 2018 qu'il en acquerrait en 1973 pour le même euro de cotisation.

Bien évidemment, le rendement ne détermine pas à lui seul le montant de la pension correspondante. En effet, deux régimes de retraite avec des rendements identiques peuvent aboutir à des montants différents, notamment en cas d'indexation sur les prix ou les salaires. D'ailleurs, il est même possible d'obtenir des niveaux de pension inférieurs avec des rendements supérieurs. C'est pourquoi, il est nécessaire d'associer au rendement la série des valeurs de service du point (ou des valeurs d'achat) afin d'évaluer le niveau des pensions avec exactitude. L'augmentation de la valeur du point sur une longue période est un facteur important du rendement actuariel des versements de cotisations. Le rendement instantané peut donner une fausse idée de ce rendement actuariel.

Le secrétariat de la FSU23

Vers une privatisation de la Fonction Publique et de ses agents ?

En mars, nous vous avons alertés sur la dangerosité du projet de loi Fonction Publique envisagé par le gouvernement. Aujourd'hui, la contractualisation massive, la déconstruction du dialogue social que nous promet ce texte restent malheureusement d'actualité.

Le 9 mai les organisations syndicales partageant ce constat, dans une démarche unitaire rare, appelaient à manifester contre ce projet de loi. A Guéret, nous étions 400 tout au plus... Disons-le d'emblée, nous n'étions pas assez !

Le projet de loi dit de « transformation de la Fonction Publique » a été adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 21 mai 2019.

Le texte, voté par 351 voix contre 156 et 53 abstentions, a eu le soutien des élus LREM-MoDem. Les trois groupes de gauche, PS, PCF et LFI, ont voté contre. LR n'a pas non plus voté le texte. L'UDI-Agir ainsi que Libertés et Territoires se sont majoritairement abstenus.

Au-delà de la contractualisation et du passage d'un fonctionnaire-citoyen à un fonctionnaire-sujet, d'un fonctionnaire au service de l'intérêt général à un fonctionnaire servant des intérêts particuliers, se pose la question de l'avenir des 4,5 millions d'agents publics relevant aujourd'hui du statut général de la Fonction Publique (loi du 13 juillet 1983 dite « loi Le Pors ») ?

Le programme présidentiel prévoyait la suppression de 120 000 postes de fonctionnaires sur le quinquennat. Cette loi fait la démonstration que la mesure n'est pas enterrée, bien au contraire.

Très rapidement, la « règle » serait de privilégier le recrutement d'un contractuel à la place d'un fonctionnaire. Les agents statutaires pourraient-ils devenir minoritaires dans les trois versants de la Fonction Publique avec toutes les conséquences que cela aurait : cohabitation de 2 types de personnels ? Quel mode de gestion des « ressources humaines » ? Pour quelle discrimination salariale ?

Le projet de loi démontre qu'une dérive autoritariste de la gestion des carrières des agents publics pourrait être la solution souhaitée par le gouvernement avec la volonté de réformer les instances représentatives des personnels en particulier en vidant les CAP de leurs prérogatives... N'oublions pas que le projet de loi prévoit également de laisser la possibilité à l'autorité hiérarchique de sanctionner les agents d'une exclusion temporaire de 3 jours sans que cette sanction ne soit examinée en CAP.

La tentation du privé pour tous les pans de la Fonction Publique qui pourraient être rentables est aussi renforcée par le projet de loi.

Traditionnellement et en l'état actuel du droit, le détachement d'un fonctionnaire n'est possible qu'à la demande de celui-ci, donc avec son accord. Or l'article 26 du projet de loi de transformation de la Fonction Publique prévoit qu'à l'avenir l'administration pourrait d'office prononcer le détachement d'un fonctionnaire. Toutefois, il ne s'agirait là que d'une exception qui ne trouverait à s'appliquer qu'en cas d'externalisation d'un service public industriel et commercial (SPIC).

Actuellement, lorsqu'une personne morale de droit public externalise la gestion de l'un de ses services par un marché public ou une délégation de service public à un prestataire privé ou un organisme public gérant un SPIC, elle ne peut obliger les fonctionnaires qui exercent leurs fonctions dans ce service à être détachés (ni même mis à disposition) auprès du prestataire ou de l'organisme.

Quelles structures pourraient ainsi glisser du public vers le privé avec leurs agents ? : des EHPAD (qui relèvent de la FP Hospitalière ou de la FP Territoriale), des services entiers de l'hôpital public avec leurs agents de services, leurs aides-soignants, leurs infirmières, leurs médecins ; les services de restauration avec leurs cuisiniers, les piscines avec leurs maîtres-nageurs, les écoles maternelles transformées en jardins d'enfants avec leurs enseignants et leurs ATSEM, les GRETA, les CFA... et à terme tout ce qui est rentable au sein de la Fonction Publique !

Vers une privatisation de la Fonction Publique et de ses agents ? Tout est possible ! La réponse nous appartient.

APPEL Face aux défis du XXIème siècle, la Fonction Publique est indispensable !

Si les inégalités restent trop fortes en France, sans les services publics la situation serait encore plus critique. C'est déjà la remarque qu'avaient faite tous les observateurs lors de la crise financière et économique de 2008.

Les services publics permettent la redistribution d'une part importante de la richesse nationale. Ils participent à l'aménagement du territoire et sont, avec 72% des investissements publics réalisés par les collectivités territoriales, une condition essentielle du développement économique et social du pays. Les services publics de l'Éducation, de la santé, du contrôle sanitaire, de la protection des citoyen-nes, de la justice, de la culture, de l'environnement... ont permis une augmentation de l'espérance de vie, du niveau de qualification, une amélioration des conditions de vie de chacun et chacune.

Animés par les principes d'égalité, d'indépendance et de responsabilité, guidés par les valeurs de justice, de laïcité et de solidarité, ils participent à la cohésion sociale du pays.

Dans chacun de ses versants, État, Territorial ou Hospitalier, la Fonction publique fait vivre ces services. Elle est ainsi la clé de voûte de notre modèle social en assurant aux citoyen-nes la permanence, la proximité, l'accessibilité aux différents services publics.

La FSU est opposée au projet de loi dit de *transformation de la Fonction publique*.

Pour que notre modèle social continue de jouer tout son rôle, pour qu'il tienne cette promesse d'égalité qui est la sienne, pour qu'il réponde mieux aux besoins de la population, qu'il contribue à relever les défis de société qu'ils soient écologiques, économiques sociaux, culturels ou démocratiques, pour qu'il permette l'aménagement du territoire afin que personne ne se sente abandonné, à contrario de ce projet de loi, il est nécessaire et urgent de conforter l'action publique en lui permettant d'évoluer.

Cela passe notamment par :

- un dialogue social respectueux des organisations syndicales,
 - un pilotage non vertical des services, tenant compte de l'expertise des agent-es et de l'avis des usager-es,
 - une amélioration conséquente de la formation des agent-es,
- des investissements et des recrutements d'emplois statutaires de qualité à la hauteur des besoins des services publics,
- le respect du Statut général des fonctionnaires qui constitue autant de droits et obligations pour les agent-es que de garanties pour les usager-es.

La FSU reste et restera engagée pour défendre les services publics et la Fonction publique en lui permettant de continuer à s'adapter aux besoins comme elle a toujours su le faire depuis 1946.

La FSU reste engagée pour défendre les agent-es et obtenir le respect de leur travail, de leur qualification et de leur engagement professionnel si précieux et utile au bon fonctionnement des services.

La FSU reste engagée pour défendre des services publics de qualité sur tout le territoire répondant aux besoins des usager-es.

Elle appelle toutes et tous les agent-es, les usager-es, les élu-es à défendre aujourd'hui et demain la Fonction publique.

FSU - Paris - 12 juin 2019