

Septembre 2015

n° 1/2015

Information sur la retraite

La retraite, certains l'attendent et beaucoup en parlent : la loi de 2003 sur la réforme des retraites génère encore de nombreuses questions chez les agents. Voici quelques éléments de réponse concernant les questions les plus récurrentes sur le sujet :

■ la retraite anticipée pour carrière longue

Par la loi du 21/08/2003, les agents ayant commencé à travailler avant l'âge de 17 ans et ayant eu une carrière longue peuvent prendre leur retraite de façon anticipée. La réforme de 2010 a maintenu ce dispositif et l'a étendu à ceux qui ont commencé à travailler avant 18 ans.

Le décret n°2012-847 du 02/07/2012 élargit les conditions d'accès à la retraite anticipée pour carrière longue aux personnes qui ont débuté dans la vie active avant 20 ans en supprimant la durée d'**assurance totale** (la condition relative à la durée d'**assurance cotisée** étant maintenue mais aménagée)

Ses conditions sont élargies pour les départs à la retraite à partir du 01/04/2014 en prenant en compte :

- le service national (4 trimestres maximum)
 - les périodes au titre de l'assurance maladie et accident du travail avec incapacité temporaire (4 trimestres maximum)
 - toutes les périodes liées à la maternité
 - les périodes de chômage indemnisé (4 trimestres maximum)
 - les périodes de perception de pension d'invalidité (2 trimestres maximum)
 - tous les trimestres de majoration de durée d'assurance au titre du Compte Pénibilité.
- Un agent souhaitant prendre sa retraite par anticipation à 60 ans qui a commencé à travailler avant l'âge de 20 ans, devra avoir validé 5 trimestres avant la fin de l'année civile de son 20ème anniversaire (ou 4 trimestres s'il est né dans le courant du 4ème trimestre de l'année considérée)

Ci-dessous un tableau récapitulant la durée d'assurance cotisée selon les années de naissance :

Né en 1954	165 trimestres
Né en 1955/1956/1957	166 trimestres
Né en 1958/1959/1960	167 trimestres
Né en 1961/1962/1963	168 trimestres
Né en 1964/1965/1966	169 trimestres

Nota : les agents nés en 1955 ayant droit à un départ anticipé selon ce dispositif ne pourront percevoir la retraite additionnelle qu'à partir de l'âge légal de la retraite, c'est-à-dire 62 ans.

■ La limite d'âge d'activité

Il y a admission d'office à la retraite lorsque cette limite est atteinte.

Pour les emplois sédentaires les agents nés avant le 01/07/1951, la limite d'âge est fixée à 65 ans .

Pour les emplois de catégorie active, les agents nés avant le 01/07/1956, cette limite est fixée à 60 ans.

Pour les agents nés à partir du 01/07/1951, ces 2 limites d'âge sont progressivement repoussées de 2 ans au même rythme que le recul de l'âge légal de départ.

Pour certains cas, il est possible pour l'agent de continuer à travailler au-delà de la limite d'âge :

-si l'agent a encore des enfants à charge alors qu'il a atteint la limite d'âge, il peut poursuivre son activité à raison d'**un an par enfant avec une durée de prolongation maximum de 3 ans**

-si à la date de son **50ème** anniversaire, il était parent de **3 enfants vivants**, il peut également continuer à travailler durant **une année supplémentaire** à condition d'être reconnu apte physiquement pour l'exercice de ses fonctions.

-si l'agent n'a pas le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il a la possibilité de demander à travailler au-delà de la

limite d'âge pour une **durée maximum de 10 trimestres** et sans dépasser la limite de la durée d'assurance exigée pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Cette prolongation est cumulable avec le recul de limite d'âge pour charges de famille. Toutefois, il peut se voir refuser cette possibilité par l'administration au motif de l'intérêt du service.

■ Important : le fonctionnaire qui part à la limite d'âge n'est pas « puni » par la décote même si le taux de sa pension est inférieur à 75 %.



Extrait de l'article paru dans « Le Syndicaliste » n°24 de juillet 2015

Une logique d'austérité qui n'a pas de limites

■ L'article 72 de la loi de financement de la sécurité sociale de 2015 publiée le 24/12/2014 a modifié le montant du capital décès versé aux ayants droits d'un fonctionnaire qui décède alors qu'il était encore en activité **après l'âge minimum de départ à la retraite**

■ Avant le 31/12/2014, le capital décès était égal à trois fois le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel d'activité du fonctionnaire avec un plafond de ce capital fixé à 9510€.

Pour les décès intervenus à compter du 01/01/2015, le capital décès est ramené à un montant forfaitaire de 3400€.

FO dénonce cette mesure d'économie sur un dispositif qui permettait aux familles frappés par le deuil de faire face aux dépenses occasionnées par le décès du proche.

Vous trouverez sur le lien le détail de cette mesure :

Capital [décès pour un fonctionnaire](#)

La Réforme Territoriale

Le but de cette réforme est de réorganiser à tous les niveaux le Service Public avec comme point de mire de créer une autonomie des régions dans la perspective la disparition de l'Europe des États au profit d'une Europe Fédérale des Régions.

■ Pour les futures régions, les deux personnages clés détenteurs de multiples pouvoirs seront : le Préfet de région et le Président du Conseil Régional.

■ L'analyse du décret n°2015-510 du 07/05/2015 portant charte de la déconcentration et le dossier du Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations

(PPCR) de la Fonction Publique permettent de présager de ce que sera l'organisation future des services publics.

■ L'article 1 du chapitre 1^{er} du décret précédemment mentionné indique clairement le but visé : « la déconcentration consiste à confier aux échelons territoriaux des administrations civiles de l'État **le pouvoir**, les moyens et la capacité d'initiative pour animer, coordonner et mettre en œuvre les politiques publiques définies au niveau national et européen..... ». Nous ne sommes plus sur le questionnement de la répartition des missions entre administrations centrales et services déconcentrés.

■ Au chapitre 3, article 16, on comprend comment est orchestré ce nouveau pouvoir : « le préfet de région peut, pour la mise en œuvre des politiques publiques et afin de tenir compte des spécificités locales, proposer de déroger aux règles fixées par les décrets relatifs à l'organisation des services déconcentrés de l'État..... ». Après avoir passé l'examen des différents organes de consultation : comités techniques compétents, instance de collégialité des chefs de service déconcentrés de l'État et ministres responsables et pour finir accord du 1^{er} ministre ; la mise en œuvre de cette dérogation peut se réaliser -le cas échéant à titre expérimental-.

■ Sous la pression de **FO** et de certaines autres OS, quelques services ont été déconnectés de cette possibilité offerte aux Préfets de région.

-Au prix de la disparition de plusieurs emplois, les DRFIP seront réorganisées et restructurées avec la maigre compensation que cela se fasse sous la compétence de leur ministère et des directeurs de services et non directement par le préfet de région.

■ L'article 13 de ce décret prône la mutualisation, solution miracle pour résoudre les problèmes générés par les manques d'effectifs : « §1-Les préfets sont chargés, dans leur circonscription administrative, de la mise en œuvre des mutualisations nécessaires à un meilleur fonctionnement des services déconcentrés..... »

§2-Les établissements publics d'état ayant un échelon territorial peuvent participer à des mutualisations avec les services déconcentrés de l'État, dont les modalités sont fixées par des conventions..... ».

■ La lecture de l'article 12 tend à démontrer, pour **FO**, qu'une partie de la gestion sera régionalisée: « §1-Des décrets en Conseil d'État fixent, pour chaque ministère après avis de la ou des instances consultatives représentatives des personnels compétentes, les délégations de pouvoir accordées en matière de gestion des personnels exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés de l'État.

§2-Les actes relatifs à la situation individuelle des agents publics exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés des administrations civiles de l'État.....peuvent être délégués au préfet par arrêté conjoint du ministre concerné et du ministre chargé de la Fonction Publique.

§3-Ces mêmes actes relatifs avant édicton sont soumis à l'avis du chef de service déconcentré. Un arrêté conjoint du

ministre disposant du pouvoir de gestion et de recrutement des personnels concernés et du ministre de la Fonction Publique fixe la liste des actes pour lesquels il est fait application des dispositions prévues au §2 »

Un avis sera émis par le chef de service et une CAP régionale sous l'autorité du Préfet de région prendra sa décision en lieu et place de la CAP nationale ministérielle. Dans un 1^{er} temps les décisions concerneraient la mobilité mais ensuite tous les champs de compétence sont envisageables : promotion, actes disciplinaires. La voie est ouverte à toutes les suppositions que préfigure ce décret.

■ Les objectifs du dossier Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR).

La première proposition de la Ministre de la Fonction Publique : un pilotage de la masse salariale au niveau ministérielle en commençant par faire des économies sous le prétexte d'égalité de traitement, suppression de la prime de compensation de la CSG mais aussi suppression des réductions d'ancienneté pour les changements d'échelon. Ainsi, avec cette mesure, les agents auront la garantie de gravir les échelons avec application de la durée maximum pour chaque échelon .

■ Mme Le Branchu propose également d'étendre le CIGEM (corps interministériel à gestion ministériel) qui ne concernent que les Attachés d'Administration, aux catégories B et C. Les ministères n'auraient plus la main sur le ratio Promouvables/Promus imposé par la DGAFP. Mieux, elle envisage même d'intégrer ce ratio dans le décret statutaire des corps particuliers ce qui compliquerait les négociations pour améliorer les taux de promotion.

Pour finir, on ajoute des nouvelles grilles indiciaires harmonisées pour les 3 catégories (A, B et C), des modalités indemnitaires identiques avec la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire des Fonctions Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel) et peut-être des cadres professionnels communs aux 3 versants de la Fonction Publique.

Alors tout est en ordre de marche pour que le Préfet de région puisse organiser les services de l'État et gérer le plus simplement possible au niveau régional en ayant la main sur les personnels.

■ FO est en opposition totale avec ce scénario, considérant que cela serait la fin de la République Une et Indivisible avec comme corollaire la fin de l'égalité des droits d'accès des citoyens au Service Public.

[Vous pourrez trouver le dossier complet sur ce sujet dans la Nouvelle Tribune de Juin 2015.](#)

Indemnités pour licenciement abusif : censure partielle du Conseil Constitutionnel

Force Ouvrière a combattu le projet de loi Macron notamment pour le caractère social inacceptable de bon nombre de mesures qu'il contient. C'est par

exemple le cas pour les indemnités versées aux salariés dans le cadre des licenciements considérés comme abusif.

En effet le dispositif de la loi Macron adoptée le 10 juillet dernier prévoyait dans son article 266 un barème et un plafonnement de ces indemnités de licenciement en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise.

Dans la nuit du mercredi 5 au jeudi 6 août 2015 le Conseil constitutionnel s'est prononcé, sur la validité de la loi Macron et s'il a validé, dans l'ensemble la loi Macron, il a cependant invalidé 23 articles. Parmi ces articles on trouve notamment l'article 266 de la loi Macron relatif au plafonnement des indemnités **pour licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

Le Conseil constitutionnel a invalidé ce dispositif au motif que le critère lié à la taille de l'entreprise est contraire au principe constitutionnel d'égalité devant la loi dès lors qu'il ne présente aucun lien avec le préjudice subi par le salarié du fait de la perte de son emploi.

Le Conseil constitutionnel a par ailleurs jugé que le législateur pouvait plafonner l'indemnité due au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse, mais qu'il devait retenir des critères présentant un lien avec le préjudice subi par le salarié. Il a estimé que si le critère de l'ancienneté dans l'entreprise est en adéquation avec l'objet de la loi, tel n'était pas le cas du critère des effectifs de l'entreprise.

Le Gouvernement n'a pourtant pas l'intention d'abandonner ce dispositif, puisqu'il envisage un décret en Conseil d'État qui établira ce référentiel en fonction notamment de l'ancienneté, l'âge et la situation du demandeur par rapport à l'emploi.

Pour **FO** cette censure partielle ne remet malheureusement pas en cause le barème Macron qui limite les indemnités versées pour licenciement abusif dont l'employeur connaîtra à l'avance le coût.

Taux de Promotion 2015/2016/2017

■ L'arrêté fixant le taux de promotions intra-catégorielles (changement de grade) pour 2015-2016 et 2017 est enfin paru au JO du 06/08/2015 .

FO Finances a dénoncé la baisse des promotions interne à venir.

Si l'on compare avec 2014 :

-pour la catégorie A en 2017 le nombre de promouvables progressera de 10 % alors que le nombre promus prévus sera en baisse de 36 %

-pour la catégorie B en 2017 la progression des promouvables sera de 11,5 % avec un nombre de promotions prévues en régression de 9 %

-pour la catégorie C, la situation n'est pas plus réjouissante puisque le nombre de promouvables sera en régression de 9 %-phénomène résultant des baisses de recrutement- et le nombre de promus prévus chutera de 28 %

Grade	Taux 2015	Taux 2016	Taux 2017
AFIPA	4 %	4 %	4 %
IP FIP	1 %	1 %	1 %
IDiv.HC	24 %	24 % (23)*	23 % (22)*
IDiv.N	15 %	14 %	13 %
Contrôleur Principal	11 %	10 %	10 %
Contrôleur 1ère cl.	20 %	19 %	19 % (18)*
Géomètre-cadastrateur Principal	19 %	17 %	15 %
Géomètre-cadastrateur	20 %	19 %	19 % (18)*
AAPFIP 1ère cl.	26 %	25 %	25 %
AAPFIP 2ème cl.	38 % (35)*	35 % (30)*	33 % (25)*
AAFIP 1ère cl.	40 %	35 %	30 %
ATP 1ère cl.	29 %	27 %	25 %
ATP 2ème cl.	38 % (35)*	35 % (30)*	33 % (25)*
AT 1ère cl.	40 %	35 %	30 %

*Les chiffres entre parenthèses sont ceux qui ont été présentés au GT du 10 mars 2015.

Les chiffres en rouge sont ceux qui ont été publiés au JO.

Les autres taux sont inchangés

Après le gel du point d'indice, l'augmentation des cotisations sociales et la disparition de certaines primes et indemnités ; par la voie de la promotion interne, les agents pouvaient espérer voir leur niveau de vie se maintenir.

Malheureusement avec ces taux de promotions à venir, de moins en moins d'agents bénéficieront de cette possibilité.

Extrait du Flash Infos 18-2015 consultable sur : <http://financesfo.fr/>

**VOUS ETES NOMBREUX A NOUS
SOUTENIR**

N'HESITEZ PAS A NOUS REJOINDRE

**AVEC F.O. L'INDEPENDANCE AU
SERVICE DE VOS DROITS**

BULLETIN d'ADHESION



NOM : _____ Prénom : _____

Grade : _____ Indice : _____

Quotité travail : _____

Affectation : _____

Déclare vouloir adhérer au :
Syndicat Force Ouvrière des Finances Publiques

Fait à _____ le _____