

1° Les avantages familiaux

La suppression des départs anticipés pour les parents fonctionnaires de trois enfants va conduire une partie de nos collègues femmes à faire des choix difficiles, à peut-être renoncer à l'exercice d'un métier auquel elles sont attachées. Contraindre de nombreux collègues de quitter au plus vite l'enseignement est contradictoire avec la volonté affichée de développer le travail des séniors.

De nombreuses femmes ont fait des choix de vie en essayant de concilier au mieux leur activité professionnelle et leurs activités familiales. Elles ont parfois fait ce choix en fonction des dispositions relatives aux conditions de départ en retraite, et notamment pour celles qui sont mères de trois enfants en conservant la possibilité d'un départ anticipé.

Devant l'indignation que cette mesure soulève, le président de la République a proposé en conseil des ministres, le 8 septembre, que les conditions restent inchangées, pour « tous les agents qui sont à 5 ans de l'âge de la retraite et qui entendent demander le bénéfice de cette mesure », dans le souci de ne pas bouleverser des projets de vie. Nous serons attentifs à ce que l'amendement permette vraiment cette évolution.

Le SNUipp vous demande de ne pas modifier les dispositions applicables aux parents de trois enfants, de sécuriser leurs droits, et de favoriser ainsi le maintien en activité si elles le désirent. De plus, il demande le rétablissement des bonifications accordées aux femmes à l'occasion de la naissance et de l'éducation de chaque enfant supprimées en 2003.

2° La prise en compte de la pénibilité du métier d'enseignant

Enseigner est un métier difficile et peut être très éprouvant. Il génère des tensions et du stress.

Nous vous demandons de prendre en compte cette pénibilité dans les modalités de calcul des annuités, en rendant réellement attractifs le rachat des années d'études, en rendant effectif le dispositif des deuxièmes carrières et en offrant la possibilité d'aménager les fins de carrières des enseignants.

3° La refonte du minimum garanti

Ce dispositif a déjà été fortement revu à la baisse, à la suite de la réforme de 2003. Si le projet de loi était adopté en l'état, une pension ne pourrait être ramenée au minimum garanti que dans le seul cas où la liquidation intervient à la limite d'âge. Cette mesure pénalisera plus particulièrement les enseignants entrés tardivement dans le métier, après un parcours professionnel dans le privé.

Le minimum garanti est un dispositif spécifique permettant de relever les pensions dans la fonction publique lorsque les carrières sont incomplètes. Dans un régime comme celui de la fonction publique où le calcul de pensions est basé sur le traitement indiciaire afférent au 6 derniers mois, il est important de tenir compte du fait que certains agents n'ont pas la possibilité d'effectuer une carrière complète les amenant à l'indice sommital de leur corps.

Sa refonte rendrait celui-ci inopérant dans un grand nombre de situations. Pour le SNUipp, il est important de revenir à un minimum garanti assurant une plus grande protection contre les carrières incomplètes. En l'état, le projet pourrait avoir des effets pervers sur les viviers de recrutement en dissuadant des salariés plus âgés de se présenter aux concours de recrutement des professeurs des écoles.

4° La situation des polypensionnés et la validation des services de non titulaire

Suite à un amendement déposé par le gouvernement, le texte prévoit de ramener de 15 à 2 ans la condition de durée pour la constitution du droit à pension en supprimant pour les enseignants qui seront titularisés à compter du 1^{er} janvier 2013, la possibilité de valider des périodes de services auxiliaires pour la constitution du droit à liquidation. Seront concernés, des futurs professeurs des écoles qui auront été, avant leur

recrutement, assistants d'éducation, auxiliaire de vie scolaire pour l'aide aux enfants handicapés, comme c'est fréquemment le cas.

Pour le SNUipp, cette mesure n'est pas de nature à « améliorer la situation des pensionnés public/privé » comme l'affirme l'exposé des motifs. En effet, en rendant impossible la validation de service elle crée, de fait, des polypensionnés qui ne l'auraient pas été en application des règles antérieures.

5° La hausse du taux de cotisation

La hausse du taux de cotisation, associé au gel de la valeur du point d'indice, se traduira par une baisse historique du pouvoir d'achat des enseignants des écoles, alors que les comparaisons internationales montrent qu'après 15 ans de service ceux-ci sont déjà parmi les moins bien rémunérés des pays européens.

Pour le SNUipp, cette mesure est inacceptable.

L'âge d'entrée plus tardif dans le métier réduit la possibilité pour les futurs enseignants de bénéficier des durées d'assurance requise pour la détermination du taux maximum de pension. Il est difficilement envisageable de continuer à recruter des enseignants à qui on peut déjà dire qu'ils se verront appliquer une très forte décote sur le montant de leur pension.

La loi du n° 2003-775 du 21 août 2003 a introduit un dispositif permettant le rachat des années d'étude sous différentes options. Le coût de ce rachat s'est avéré extrêmement dissuasif pour les enseignants. Il n'y a eu que 649 demandes au ministère de l'Education nationale (toutes catégories de personnels et tous types de rachats confondus) !

Le SNUipp demande que les années de formation, comme les années de recherche d'emploi, puissent être prise en compte dans le calcul de la **durée d'assurance**.

Cas n°1, la double peine de la décote s'amplifie

Le report de la borne d'âge annulant la décote de 65 à 67 ans est extrêmement pénalisant pour les carrières incomplètes. La décote retenue est celle qui correspond au plus petit nombre de trimestres manquants au regard de la durée d'assurance nécessaire ou de l'âge limite. Ce dernier calcul augmente donc mécaniquement de 10 points (1) avec le recul de 2 ans, diminuant d'autant les pensions.

Exemple

Stéphanie est devenue PE à 28 ans, l'âge moyen de recrutement. A 62 ans, elle aura cotisé 132 trimestres, il lui manquera 38 trimestres de cotisations. Avec la loi actuelle, elle se voit infliger une décote de 13,75% correspondant aux 11 trimestres lui manquant pour atteindre l'âge limite de 65 ans. Avec le projet de loi, sa décote passe à 23,75% (calculée sur 19 trimestres), l'âge limite reculant de 8 trimestres.

Au final sa pension passe de 1370 euros à 1211 euros, soit une baisse de près de 12%.

(1) 8 trimestres multipliés par 1,25%, soit 10%

Cas n°2, une journée de salaire en moins pour tous les fonctionnaires dès 2020

La hausse du taux de retenue pour pension des fonctionnaires de 7,85% à 10,55% sans être compensée par une hausse du salaire brut diminuera en moyenne le salaire de tous les enseignants de 65 euros par mois à partir de 2020.

Cas n°3, fin de la validation de services auxiliaires et création de nouveaux polypensionnés

La suppression de la validation des services auxiliaires conduit à créer de nouveaux polypensionnés, qui se verront octroyer une très faible pension du régime général et une baisse importante de leur pension de fonctionnaire.

Exemple

Delphine travaille comme AVS (avec un contrat d'AED) depuis 3 ans. Elle poursuit parallèlement ses études car elle souhaite devenir professeur des écoles. Elle espère pouvoir présenter le concours en 2013. Si elle réussit, elle sera recrutée comme PES1 en septembre 2013 et titularisée en septembre 2014 .

Si la réforme est adoptée, Delphine ne pourra pas faire valider ses 6 ans de services de non titulaire.

Si elle poursuit sa carrière jusqu'à 62 ans et part à la retraite en ayant atteint le 11ème échelon du corps des PE, elle percevra une retraite fonction publique de 1093 euros net.

Sans la réforme, elle aurait fait valider ces services de non titulaire pour la retraite et percevrait alors 1305 euros

Cas n°4, le minimum garanti ne garantit plus rien aux PE ayant une carrière courte

Le minimum garanti fonction publique, déjà considérablement dégradé par la réforme de 2003, est rendu quasi caduc par le projet de réforme. Les fonctionnaires ne pourraient plus en bénéficier dès l'âge d'ouverture des droits (62 ans) mais uniquement en cas de carrière complète, il devient dans ce cas inutile au vu des carrières enseignantes, ou lorsqu'ils atteignent l'âge limite annulant la décote (67 ans), où il est bien souvent inférieur à la pension.

Exemple

Sylvie est recrutée PE en 2000, à l'âge de 40 ans, après avoir travaillé 10 ans dans le privé. Actuellement, si elle part en retraite à 62 ans, sa pension serait de 457 euros mais elle pourrait bénéficier d'un minimum garanti de 800 euros.

Avec le projet de loi, elle ne pourra plus bénéficier de ce minimum garanti à 62 ans. Elle aura donc un choix à faire entre partir à partir de 2022 avec une pension brute de 457 € ou attendre 2027 et partir à 67 ans. Dans ce dernier cas, étant à l'âge limite, elle n'est plus touchée par la décote et sa pension serait donc de 984 euros. Le minimum garanti ne lui apporterait que 934 euros et devient donc superflu.

Cas n°5, la surcotisation pour travail à temps partiel devient inabordable

La surcotisation pour travail à temps partiel devient encore plus onéreuse avec l'augmentation du taux de retenue pour pension de 7,85% à 10,55%.

Exemple

Actuellement, pour un exercice à mi-temps, la surcotisation représente 35,65% de la rémunération brute perçue. Avec la hausse du taux, cette surcotisation atteindrait 40,52%, soit une hausse de près de 14%.

Pauline, PE au 8^e échelon à mi-temps, surcotise à hauteur de 438 euros. Avec le projet de loi, cette surcotisation passerait à 498 euros. Elle perdrait mensuellement une journée de salaire (à temps plein) se rajoutant à celle déjà perdue suite à la hausse de cotisation s'appliquant à tous (cf cas n°2).

Cas n°6, mères de trois enfants

Les femmes, mères de 3 enfants, ayant interrompu leur carrière ou pris des temps partiels sont lourdement sanctionnées par le changement des règles qui régissaient leurs choix de vie (avoir des enfants) au moment où elles ont eu leurs enfants.

Exemple

Françoise, née en 1969, est mère de 3 enfants dont un né avant 2004. En partant avant le 1^{er} juillet pour bénéficier encore de la réglementation actuelle, elle touchera 866 euros de pension. Avec le projet de loi, elle ne retrouverait ce niveau de pension qu'en travaillant 5 ans de plus jusqu'en 2016, sans toutefois pouvoir partir en retraite car elle ne pourra plus bénéficier de ce droit à un départ anticipé. En comparaison, si elle envisageait de partir en retraite en 2016, elle aurait touché 1185 euros avec la réglementation actuelle.