



## Un minimum garanti qui ne garanti plus rien...

### De quoi s'agit-il ?

Le minimum garanti est un dispositif spécifique permettant de relever les pensions dans la fonction publique lorsque les carrières sont incomplètes. Celui-ci correspond à une fraction d'un traitement de référence (indice 227 au 1<sup>er</sup> janvier 2013), calculée au prorata de la durée effective de service. Lorsque la pension d'un fonctionnaire est calculée, celle-ci est comparée au minimum garanti. Si ce dernier est plus élevé, c'est le minimum garanti qui est versé.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2013, le minimum garanti variera entre 601 € brut pour une durée minimale de 15 ans et 994 € pour une durée de carrière de 30 ans. Au-delà, il est augmenté de + 0,5 % par année supplémentaire pour atteindre 1045 € brut pour 40 années de service.

### Qui est concerné ?

Le minimum garanti a été conçu pour des agents qui ont une carrière courte. Dans la fonction publique territoriale, où les salaires sont plus faibles, près de 50 % des agents ont vu leur pension ramenées au minimum garanti avec une pension moyenne de 807 €, dont 150 € imputable au minimum garanti.

Dans le premier degré, on va trouver des enseignants qui ont passé le concours assez tardivement, souvent après une autre expérience professionnelle.

### Les projets du gouvernement

La réforme de 2003 a déjà nettement diminué le minimum garanti. Cette mesure a touché très fortement les femmes qui ne pouvaient justifier avant leur entrée dans la fonction publique que de périodes très modestes relevant du régime général avec des interruptions pour raisons familiales.

Mais c'est encore trop pour le gouvernement qui envisage, avec l'article 19 de l'avant projet de loi, une refonte complète de ce dispositif.

Jusqu'à présent, les fonctionnaires pouvaient bénéficier de ce minimum dès qu'ils avaient atteint l'âge d'ouverture des droits. Le projet de loi prévoit la nécessité d'avoir une carrière complète ou d'avoir atteint l'âge limite annulant la décote (62 ans pour les catégories actives ; 67 ans pour les catégories sédentaires) pour pouvoir bénéficier du minimum garanti.

### Exemple

#### En l'état actuel du droit

*Justine a été recrutée professeure des écoles en 2000, à l'âge de 40 ans, après avoir travaillé 10 ans dans le privé. Avec la nouvelle loi, elle ne pourra prétendre prendre sa retraite avant l'âge de 62 ans, en partant au 9<sup>e</sup> échelon du corps des professeurs des écoles...*

- Sa pension brute est ainsi calculée :
- $P = 2612 \times 22 \times 88/166 \times 0,02 \times 0,75 = 457 \text{ €}$ .
- Le minimum garanti correspondant pour une durée effective de service de 22 ans donne :
- Min. gar. =  $1046 \times [0,575 + (22 - 15) \times 0,025] = 784 \text{ €}$ .
- Sa pension fonction publique est donc ramenée au minimum garanti : 784 €.

#### Si la nouvelle loi était adoptée

Elle ne pourra plus bénéficier de ce minimum garanti à 62 ans. Elle aura donc un choix à faire :

- Soit partir en 2020 avec une pension de 457 € en remerciement des 22 années de service qu'elle aura accomplie dans l'éducation nationale ;
- Soit partir en 2025, mais dans ce cas, sa pension est évidemment recalculée sans décote puisqu'elle est à l'âge limite. Si on tient compte qu'elle sera peut-être au 10<sup>e</sup> échelon, alors on obtient :
- $P = 2820 \times 27 \times 108/168 \times 0,02 = 978 \text{ €}$ .
- Le minimum garanti correspondant pour une durée effective de service de 27 ans donne :
- Min. gar. =  $1046 \times [0,575 + (27 - 15) \times 0,025] = 915 \text{ €}$ .

Le minimum garanti devient inutile. Elle part avec le principal de pension 978 € brut.

**Cet exemple montre très clairement que le minimum garanti qui jouait un rôle de filet de protection (même très insuffisant) ne joue plus ce rôle.**

#### **La portée de cette nouvelle modification du mode de calcul**

Alors que la réforme de 2003 a déjà fortement dégradée les conditions pour bénéficier du minimum garanti, la restriction drastique de l'accès au minimum garanti serait une mesure particulièrement injuste pour des personnels ayant des carrières courtes. Cela les obligera à attendre 67 ans pour pouvoir bénéficier d'un minimum garanti dégradé, ce qui dans certains cas rendra inutile ce faible filet de protection.

#### **Commentaires et analyse du SNUipp**

Sous prétexte d'harmonisation des règles entre les régimes, le gouvernement essaie de transposer les règles du minimum contributif du régime général à la fonction publique. Mais ces deux dispositifs ont des logiques très différentes. Le minimum contributif au régime général permet pour des assurés ayant peu de trimestres cotisés d'améliorer le montant des pensions lorsqu'ils liquident au taux plein. On rencontre beaucoup de femmes s'étant retirées sur une longue période du « marché du travail ». Le minimum garanti vise, quant à lui, à corriger des pensions calculées sur les 6 derniers mois lorsque les durées de service ne permettent pas d'atteindre une carrière complète. Il est à noter que ce dispositif contribue ainsi à assurer un certain degré d'attractivité pour les emplois de la fonction publique en direction des candidats ayant déjà un certain âge. La refonte du minimum garanti ne sera donc pas sans conséquence sur les viviers de recrutement.

Pour le SNUipp, cette mesure constitue une attaque brutale et aveugle du gouvernement contre les pensions les plus faibles, associées à des carrières plus courtes, constituant après la baisse du coefficient de proratisation et la décote, une sorte de « triple peine » pour les personnels concernés (essentiellement des femmes).

Les principaux bénéficiaires du minimum garanti sont des polypensionnés (des salariés ayant cotisés successivement à plusieurs régimes). Autant dire que quand le gouvernement prétend vouloir améliorer la situation de ces salariés, on nage en pleine hypocrisie.

Cela est particulièrement pénalisant pour les polypensionnés ayant effectué une partie de leur carrière au régime général et une autre dans la fonction publique. Car pour le complément de pension servi par le régime général, ceux-ci se verront appliquer des règles plus défavorables pour le calcul du salaire annuel moyen. Dans leur cas, il n'y a pas proratisation des 25 meilleures années, contrairement aux polypensionnés ayant cotisés dans plusieurs régimes autres que ceux de la fonction publique. Cette spécificité « fonction publique » est particulièrement injuste à l'égard de ces salarié(e)s.