

Le Droit d'Option dans la Fonction Publique Hospitalière trois ans après... **BILAN**



Il y a environ trois ans, l'ensemble des IADE travaillant dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH) était consulté pour faire un choix pour la suite de leur carrière, celui dit du « **Droit d'Option** ».

Pour rappel, nous avons le choix de rester dans la **Catégorie A active** en conservant la grille spécifique aux IADE de la FPH sans augmentation de salaire. Ce choix restreignait ceux qui l'avaient choisi à ne plus pouvoir réclamer quoique ce soit jusqu'à la fin de leur activité, cette catégorie était alors dite en « **voie d'extinction** ».

Le départ à la retraite est alors possible à partir de 57 ans.

L'autre choix était de convenir d'être dans une Catégorie dite « **sédentaire** » et d'être rémunéré sur des grilles salariales générales (les grades III et IV ceux réservés aux IADE) qui nous promettaient alors des augmentations de salaire, non négligeables au moment du choix, étalées jusqu'en 2015.

La retraite ne pouvant être demandée avant 60 ans.

Placés devant cette option, avec aussi peu d'éléments, le choix semblait alors évident : abandonnons tous cette catégorie **active** pour cette nouvelle catégorie dite **sédentaire** et soyons enfin un peu mieux rémunérés.

Toutefois, certains semblaient douter de la validité de ce droit d'option et donc choisissaient délibérément de rester dans une Catégorie en « **voie d'extinction** ».

Trois ans plus tard, nous vous proposons de revenir sur les « **arnaques** » de ce choix de dupes.

Tout d'abord, effectivement, il y a eu une augmentation de revenus souvent d'ailleurs en deçà de ce que nous espérions, mais pour certains cas, non seulement, il n'y a pas eu d'augmentation de salaire, mais, il y a même une diminution par rapport à l'avancement qu'aurait été le choix de rester en Catégorie **active**.

Pour cela, de nombreux établissements ont profité de ce changement de grille salariale, pour ralentir les avancées de carrière de leurs IADE. Il a fallu batailler avec acharnement, pour faire prévaloir l'accessibilité au grade IV (appelée Classe Supérieure dans la Catégorie **active**) puisque certains directeurs d'hôpitaux, à la lecture rapide (voire malhonnête ?) ne voulaient appliquer que la possibilité d'évolution qu'après une période minimale de 10 ans dans ce nouveau corps...

Évidemment, cela paraissait bien compliqué pour une catégorie n'existant que depuis 2012. À cela, il faut ajouter l'ambiguïté des textes nouveaux puisque le Décret 2010-1139 précise que « *Peuvent être promus au quatrième grade (...) les (...) titulaires du diplôme d'État d'infirmier anesthésiste ou d'une autorisation d'exercer cette profession (...) ayant atteint au moins le 5e échelon de leur grade (NDLR grade 3) et ayant accompli dix ans de services effectifs dans le présent corps* ».

Bien entendu, les directions d'établissements ont retenu le « *peuvent* » et non pas « *doivent* » faire accéder l'agent au grade IV.

Tout ceci n'a bien qu'un but, ralentir au maximum l'évolution de l'agent et donc réaliser des économies. Dans l'ancienne Catégorie **active**, les conditions d'accessibilité à la classe supérieure étaient : 10 ans d'ancienneté dans la FPH et atteindre l'échelon 5 dans la classe normale comme le précise le Décret 88-1077 du 30 novembre 1988 à l'article 4 et le tout n'étant pas soumis à des quotas.

La plus grosse perte, dans ce choix de la Catégorie **sédentaire**, résulte surtout du calcul des **décotes** au moment du calcul de la pension de retraite. Ces **décotes** sont identiques en ce qui concerne la part à déduire, mais c'est le calcul du nombre de trimestres qui est alors terriblement péjoratif pour cette nouvelle Catégorie.

La Catégorie **active** bénéficie d'une prime de calcul et qui correspond à une année de bonification toutes les 10 années d'activité.

C'est-à-dire que lorsque l'on travaille 10 ans, le personnel, de la Catégorie **active**, n'a pas un total de 40 trimestres, mais de 44 trimestres. Le négatif, dans cette bonification, est qu'elle ne pourra pas servir dans le calcul direct de la pension de retraite, on dit alors que ces trimestres sont non **liquidables**.

Pour une carrière s'étalant sur une quarantaine d'années, cette perte est donc de 16 trimestres, soit quatre ans de **décote en plus** pour la Catégorie **sédentaire**.

Pour rappel, le nombre de trimestres pour prétendre avoir une retraite dite à taux plein (c'est-à-dire 75 % de son dernier salaire) va aller en augmentant progressivement de 160 trimestres pour celles et ceux nés (e) s avant 1948 jusqu'à 172 trimestres pour celles et ceux nés (e) s après 1973 soit une augmentation de 3 années pleines (**cf. tableau 1**).

L'autre condition étant bien entendu l'âge de départ, de 57 à 62 ans pour la Catégorie **active** et de 60 à 65 ans pour la Catégorie **sédentaire**. Le départ à 60 ans fut d'ailleurs la seule concession, car cet âge devait être de 62 à 67 ans.

La **décote** est de **1,25 %** du montant total de la pension de retraite **par trimestre** manquant avec une décote maximale de 20 trimestres (soit $20 \times 1,25 = 25 \%$).

Cela signifie qu'une carrière amputée de seulement 5 années sera donc pénalisée au maximum.

Par exemple, un IADE sédentaire, né après 1973, ayant commencé sa carrière à l'âge « canonique » de 24 ans et désirant demander l'ouverture de ses droits à la retraite à 62 ans aura, dans ce cas précis, une décote de 25 % contre aucune décote pour un actif. Pire encore, l'IADE ayant obtenu son Diplôme d'État d'Infirmier à 21 ans (soit aucun redoublement durant sa scolarité) et désirant partir en retraite avec 75 % de son dernier salaire (soit le taux dit « plein ») devra travailler jusqu'à 64 ans et donc ne pourra demander son départ en retraite à 60 ans comme le permet la Loi.

Il est encore une fois à noter que cette **décote**, en terme de pourcentage de pénalité, est équivalente entre la Catégorie **active** et **sédentaire**. En effet, cette décote n'est pas appliquée lorsque l'agent travaille jusqu'à l'âge maximal (62 ans pour les actifs et 65 ans pour les sédentaires)

Si nous nous arrêtons ici, cela serait alors un calcul simple, 75 % de notre dernier salaire auquel il faut retirer une **décote** allant jusqu'à 25 %, mais là encore il va falloir tempérer notre calcul en fonction du nombre de trimestres qui ont été cotisés en réalité.

Ainsi le calcul devra donc tenir compte de tous ces paramètres pour arriver à la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombres de trimestres cotisés}}{\text{Nombres de trimestres requis}} \times 0.75 \times (\text{décote} = 1 - [0.0125 \times \text{trimestres manquants}])$$

L'énorme avantage pour les IADE restés en Catégorie **active** réside dans le calcul de cette **décote** puisque 16 trimestres viendront l'amoinrir soit un « **non-manque** » à gagner maximum de 20 % (16 x 1.25 %) tout en sachant que si la **décote** est encore très grande, elle ne s'appliquera plus à 62 ans soit trois ans avant les IADE ayant choisis la Catégorie **sédentaire**.

Alors, comme nos instances pensent à beaucoup de choses, nous vous rassurons puisque s'il y a **décote**, il y a aussi **surcote** pour ceux qui auraient eu la chance de travailler plus de trimestres que nécessaire.

Là encore, ces cas seront si ce n'est rare, de plus en plus impossible à trouver pour les générations post 1973.

En effet, pour une personne lambda qui obtient son baccalauréat à 18 ans auquel il faut ajouter trois années d'IFSI qui lui permettra de travailler dans le meilleur des cas à 21 ans, soit une fin de carrière 43 ans plus tard à 64 ans et un âge maximal pour partir en retraite de 65 ans aura une surcote possible de 4 trimestres ou encore 5 %. Vous nous accorderez le fait, que ces cas seront plus que minoritaires.

L'autre grande révolution fut également l'impossibilité depuis janvier 2013 de pouvoir faire valider ses années d'études auprès de la CNRACL. Nous ne pouvons plus racheter nos années d'études pour éviter une trop grande **décote**, lors du calcul de notre retraite

Au total le choix dit, du **Droit d'Option**, fût une volonté de masquer une future très grande précarisation de nos retraités contre la promesse d'une très symbolique augmentation de nos revenus durant notre période active.

Il nous faudra donc, à tous, travailler dans un sens commun afin de rattraper cette terrible injustice.

Il va falloir obtenir une grille salariale pour **tous** à la hauteur de nos compétences et reconnaissant une pénibilité qui nous était acquise en catégorie **A Active**.

Tableau 1 :

Nombre de trimestres d'assurance requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein avant la limite d'âge, en fonction de l'année de naissance

Année de naissance	Durée d'assurance requise de bénéficiaire d'une retraite à taux plein
1948 (ou avant)	160 trimestres (40 ans)
1949	161 trimestres (40 ans et 3 mois)
1950	162 trimestres (40 ans et 6 mois)
1951	163 trimestres (40 ans et 9 mois)
1952	164 trimestres (41 ans)
1953	165 trimestres (41 ans et 3 mois)
1954	165 trimestres (41 ans et 3 mois)
1955	166 trimestres (41 ans et 6 mois)
1956	166 trimestres (41 ans et 6 mois)
1957	166 trimestres (41 ans et 6 mois)
1958, 1959 ou 1960	167 trimestres (41 ans et 9 mois)
1961, 1962 ou 1963	168 trimestres (42 ans)
1964, 1965 ou 1966	169 trimestres (42 ans et 3 mois)
1967, 1968 ou 1969	170 trimestres (42 ans et 6 mois)
1970, 1971 ou 1972	171 trimestres (42 ans et 9 mois)
1973 et après	172 trimestres (43 ans)