




RETRAITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

*Les fonctionnaires
ne sont pas des privilégiés !*



**NON,
aux idées
reçues !**

UNION NATIONALE DES
SYNDICATS **a**UTONOMES



Les fonctionnaires partent plus tôt en retraite que les salariés du privé !

L'âge légal est le même pour tous.

*Aujourd'hui l'âge moyen de départ en retraite est sensiblement le même pour la très grande majorité des fonctionnaires (63 et 2 mois à l'État, 63 ans et 1 mois à la territoriale et 61 ans et 10 mois à l'hospitalière)¹ et les salariés du privé (62 et 5 mois)¹.
Il correspond à l'âge légal fixé par la loi et qui concerne tous les Français.*

FAUX

Mais certains fonctionnaires peuvent s'arrêter avant 60 ans !

Explication : Certains métiers comme les policiers, les égoutiers, les métiers de la pénitencière sont considérés comme dangereux ou pénibles, les employeurs publics l'ont reconnu et ont instauré un système permettant de partir 5 ans avant l'âge légal.
C'est le service actif.

D'autres métiers comme les instituteurs ou les infirmiers disposaient du même droit, seule une partie des plus âgés l'a conservé.

La prise en compte de la pénibilité au travail n'existe pas dans la fonction publique.

VRAI

Il existe des pré-retraites dans la fonction publique !

FAUX

Au contraire 99% des agents publics sont en poste et effectuent leurs missions à un an de leur départ en retraite contre seulement 50% des salariés qui sont encore en activité à 62 ans les autres étant soit inactifs, en incapacité, au chômage (données du COR).

Augmenter l'âge légal à 65 ans, quelles conséquences ?

- *Pour tous, salariés comme agents publics, cela signifie ne pas pouvoir demander sa retraite avant 65 ans (sauf pour quelques exceptions telles que les carrières longues) !*
- *Cela signifie l'obligation d'exercer jusqu'à cet âge pour les agents publics ou jusqu'à 60 ans pour les agents bénéficiant du service actif.*
- *Les fonctionnaires pourraient alors devoir travailler jusqu'à 67 ans sans modification de l'âge limite d'exercice dans la fonction publique ou jusqu'à 70 ans, dans le cas contraire, pour éviter une éventuelle décote et/ou obtenir une retraite à taux plein !*
- *Autre difficulté, la capacité physique :*
Un policier à 60 ans, un maître des écoles à 65 ans en maternelle, un ou une infirmière au même âge auront-ils les capacités physiques de leur métier ?
- *Autres effets :*
 - *La diminution des emplois mis au concours pour les jeunes !*
 - *De plus, on risque d'assister à une augmentation du nombre de personnes en situation d'invalidité.*
- *Selon le COR « Ainsi, un relèvement à 64 ans au rythme d'un mois par génération induirait en 2020 une hausse temporaire du taux de chômage de 0,1 point (soit environ 30 000 chômeurs en plus), de 0,3 point au rythme de trois mois par génération et de 0,6 point au rythme de 6 mois par génération. »*



Les fonctionnaires ont une meilleure retraite que les salariés !

Les règles de calcul sont différentes mais les taux de remplacement (pourcentage de la valeur de la pension de retraite par rapport aux revenus en activité), à carrière comparable sont sensiblement les mêmes.

FAUX

La pension des fonctionnaires est calculée sur les 6 derniers mois de leur vie professionnelle contre un calcul sur la moyenne des 25 meilleures années pour les salariés !

VRAI

Est-ce injuste ? NON

Si nous calculions pour tous les français leur pension sur les 6 derniers mois, tous ceux qui sont sans emploi auraient une toute petite retraite.

***Autre exemple**, le revenu le plus élevé n'est pas souvent le dernier revenu pour un salarié alors que les carrières des fonctionnaires sont progressives.*

***De plus**, la pension des fonctionnaires n'est pas calculée sur la totalité de leur revenu et n'intègre pas les primes.*

L'UNSA Fonction Publique n'est pas favorable au changement de modalités de calcul et au passage sur les 25 meilleures années pour les fonctionnaires ?

Pourquoi ?

Les rémunérations des fonctionnaires sont différentes de celles des salariés. Le plus souvent, elles sont plus basses en début de carrière que celles d'un salarié à niveau de diplôme comparable.

Elles sont construites sur une grille indiciaire qui augmente progressivement au fil du temps. De plus, certains agents, pas tous, peuvent bénéficier de prime.

C'est donc en fin de carrière que l'agent est le plus rémunéré.

La pension apparaît comme étant la continuité de la carrière.

Elle est un des éléments du statut de la fonction publique, marquant la reconnaissance de l'employeur pour l'engagement au service du pays et de ses habitants et garantissant l'indépendance, la neutralité et l'impartialité des agents.

C'est le traitement indiciaire qui est soumis aux cotisations retraites.

Les primes ou les heures supplémentaires ne sont donc pas prises en compte pour la retraite.

C'est une différence avec les salariés qui cotisent sur toutes les sommes perçues.



Un simulateur de calcul de pension :

L'UNSA-Fonction Publique a créé un simulateur de pension afin de comparer la pension actuelle d'un fonctionnaire avec une pension simulée à partir d'autres règles.

Nous avons arrêté notre choix sur des situations concrètes de carrières réelles de fonctionnaires venant de prendre leur retraite afin de ne pas rester dans une forme de théorie.

Pour tous les cas, la pension est calculée sur la base d'une carrière complète dans la fonction publique (sans décote, sans surcote, sans prendre en compte les droits familiaux)

Le simulateur permet de calculer une retraite si le législateur changeait la règle de calcul.

À savoir, non plus une pension calculée sur la base de la rémunération indiciaire perçue pendant les 6 derniers mois mais sur la rémunération indiciaire moyenne reçue pendant 5 ans, 10 ans, 15 ans, 25 ans sans prendre en compte les primes.

Le simulateur permet de procéder aux mêmes calculs mais en ajoutant les primes. Dans ce cas, afin de ne pas complexifier le dispositif, nous avons fait le choix de considérer ces primes comme étant des sommes nettes. Pour être tout à fait juste, il faudrait réfléchir comment les cotisations pourraient être aujourd'hui calculées. Il s'agit d'une des limites de l'exercice.

Une comparaison est alors effectuée avec la règle de calcul actuelle.

L'UNSA Fonction Publique constate :

Premier constat :

- **Calcul de la pension sans prendre en compte les primes :**
 - Tous les fonctionnaires perdront beaucoup.
 - Le taux de remplacement actuellement identique entre salariés et fonctionnaires chutera fortement au détriment de ces derniers !
- **Calcul de la pension en prenant en compte toute la rémunération, avec les primes :**
 - Plus la part des primes est élevée, plus le fonctionnaire pourrait voir sa pension augmenter en cas de changement de règle de calcul.

Second constat :

- Notre simulation confirme en ce sens les travaux du COR : 53% des agents, ceux qui ont une forte rémunération sous forme de prime seraient gagnant, contre 47 % des agents qui verraient leur pension et leur taux de remplacement baisser !
- Il est à noter que les primes ont fortement augmenté à partir de 2005 et en 2007 pour certains corps seulement.

L'UNSA Fonction Publique considère qu'il faudrait alors résoudre la question des cotisations retraites sur les primes et heures supplémentaires.

Troisième constat :

Les employeurs publics, dont l'État, devraient revoir tout le système de cotisation et de prélèvement avec, comme probable conséquence, la baisse du revenu net de chaque agent concerné.



Quatrième constat :

Les employeurs publics devraient également financer ces cotisations !

Cinquième constat :

Le régime de retraite RAFP qui compte aujourd'hui 25,9 milliards d'encours devrait disparaître.

Depuis peu (2005), les fonctionnaires cotisent à un régime supplémentaire (RAFP : Régime additionnel de la fonction publique) sur la partie non indiciaire de leur rémunération. Actuellement les pensionnés de ce régime perçoivent une pension moyenne mensuelle de 25,8€. Cette somme, pour l'heure, n'est pas significative et elle correspond au remboursement des sommes cotisées.

(RAFP : Rente moyenne de 310 € bruts annuels ou versement moyen sous forme de capital de 1735 € - Chiffres 2015)

Sixième constat :

De tels changements de règles de calculs impliqueront l'obligation d'une modification de l'ensemble des rémunérations des fonctionnaires, des grilles indiciaires et d'ouvrir le chantier des primes. Une réflexion devra être engagée fondée sur une comparaison entre les rémunérations des salariés et celles des fonctionnaires à niveau de diplôme égal et à responsabilité équivalente.

Septième constat :

*Toutes les études menées par le COR (**lettre du COR n°12**) (**lettre du COR n°14**), par l'INSEE (**1^{er} mars 2017**) et la cour des comptes (**6 octobre 2016**) présentent des conclusions assez proches.*

La proposition « 1€ de cotisation donnera le même nombre de points pour tous » dans le cas d'une réforme systémique du système de retraite français est-elle immédiatement applicable à la fonction publique ?

NON

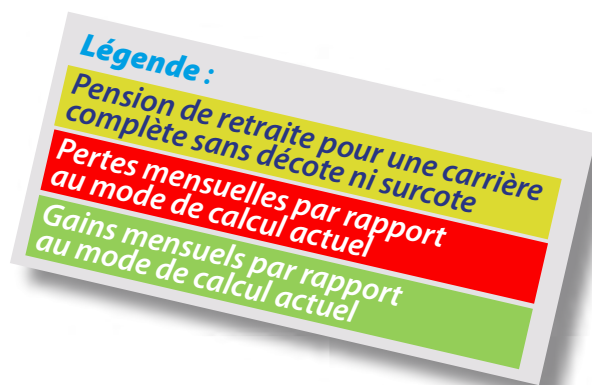
Dans le cas de l'établissement d'un régime universel par points, une nécessaire réflexion devra s'ouvrir pour que les modalités de cotisation des employeurs publics et des agents ainsi que le maintien des principes de la carrière dans la fonction publique avec une rémunération tout au long de la vie et des revenus différés qui tiennent compte, comme aujourd'hui, des distorsions de rémunération à qualification égale entre le public et le privé puissent être définis sans diminuer les droits des agents.



Note ¹ - données :

Rapport sur les retraites dans la fonction publique annexe au projet de loi de finances 2017 (page 116)

- **Les résultats :**



Personnel de catégorie C

Indice de fin de carrière 436 (Grille C3)

	Nb années prises en compte	Traitement de référence	Pension mensuelle à 75%	Différence /rt au régime actuel	Taux de remplacement
sans prime	0,5	2 020,83 €	1 515,62 €	- €	66%
	5	1 941,02 €	1 455,77 €	- 59,86 €	64%
	10	1 863,18 €	1 397,38 €	- 118,24 €	61%
	15	1 761,12 €	1 320,84 €	- 194,79 €	58%
	20	1 637,11 €	1 227,83 €	- 287,79 €	54%
	25	1 532,73 €	1 149,55 €	- 366,08 €	50%
avec prime	5	2 196,74 €	1 647,56 €	131,93 €	72%
	10	2 063,51 €	1 547,64 €	32,01 €	68%
	15	1 919,87 €	1 439,90 €	- 75,72 €	63%
	20	1 767,85 €	1 325,88 €	- 189,74 €	58%
	25	1 644,43 €	1 233,32 €	- 282,30 €	54%

Indice de fin de carrière 407 (Grille C2)

	Nb années prises en compte	Traitement de référence	Pension mensuelle à 75%	Différence /rt au régime actuel	Taux de remplacement
sans prime	0,5	1 909,11 €	1 431,83 €	- €	70%
	5	1 847,39 €	1 385,55 €	- 46,29 €	68%
	10	1 764,88 €	1 323,66 €	- 108,18 €	65%
	15	1 691,95 €	1 268,96 €	- 162,87 €	62%
	20	1 624,95 €	1 218,71 €	- 213,12 €	60%
	25	1 545,02 €	1 158,77 €	- 273,07 €	57%
avec prime	5	1 975,24 €	1 481,43 €	49,60 €	73%
	10	1 862,73 €	1 397,05 €	- 34,79 €	69%
	15	1 757,19 €	1 317,89 €	- 113,94 €	65%
	20	1 673,87 €	1 255,41 €	- 176,43 €	62%
	25	1 584,16 €	1 188,12 €	- 243,71 €	58%

Personnel de Catégorie B et A

Indice de fin de carrière : 524 recrutement en catégorie C,
déroulement de carrière en catégorie B et fin de carrière en catégorie A

	Nb années prises en compte	Traitement de référence	Pension mensuelle à 75%	Différence /rt au régime actuel	Taux de remplacement
sans prime	0,5	2 428,70 €	1 821,53 €	- €	59%
	5	2 316,08 €	1 737,06 €	- 84,47 €	56%
	10	2 119,73 €	1 589,80 €	- 231,73 €	51%
	15	1 943,25 €	1 457,44 €	- 364,09 €	47%
	20	1 810,33 €	1 357,74 €	- 463,78 €	44%
	25	1 690,29 €	1 267,72 €	- 553,81 €	41%
avec prime	5	2 901,83 €	2 176,37 €	354,84 €	70%
	10	2 540,91 €	1 905,68 €	84,15 €	61%
	15	2 261,52 €	1 696,14 €	- 125,39 €	55%
	20	2 059,95 €	1 544,96 €	- 276,57 €	50%
	25	1 895,30 €	1 421,47 €	- 400,05 €	46%

Indice de fin de carrière : 540 (Troisième grade catégorie B)

	Nb années prises en compte	Traitement de référence	Pension mensuelle à 75%	Différence /rt au régime actuel	Taux de remplacement
sans prime	0,5	2 502,86 €	1 877,15 €	- €	65%
	5	2 442,02 €	1 831,52 €	- 45,63 €	63%
	10	2 288,51 €	1 716,38 €	- 160,77 €	60%
	15	2 151,16 €	1 613,37 €	- 263,77 €	56%
	20	2 018,60 €	1 513,95 €	- 363,20 €	52%
	25	1 874,66 €	1 405,99 €	- 471,16 €	49%
avec prime	5	2 814,47 €	2 110,85 €	233,70 €	73%
	10	2 596,38 €	1 947,29 €	70,14 €	68%
	15	2 384,00 €	1 788,00 €	- 89,15 €	62%
	20	2 209,67 €	1 657,25 €	- 219,89 €	57%
	25	2 034,42 €	1 525,81 €	- 351,33 €	53%



Personnel de Catégorie A

Personnel Enseignant

Indice de fin de carrière : 741 (Professeur des Ecoles)
– pas de prime sauf l'ISAE depuis 2016 (100 €/mois)

	Nb années prises en compte	Traitement de référence	Pension mensuelle à 75%	Différence /rt au régime actuel	Taux de remplacement
sans prime	0,5	3 475,80 €	2 606,85 €	- €	73%
	5	3 200,38 €	2 400,29 €	- 206,56 €	67%
	10	2 988,42 €	2 241,31 €	- 365,54 €	63%
	15	2 789,22 €	2 091,92 €	- 514,93 €	59%
	20	2 605,71 €	1 954,28 €	- 652,57 €	55%
	25	2 424,81 €	1 818,61 €	- 788,24 €	51%
avec prime	5	3 247,05 €	2 435,29 €	- 171,56 €	68%
	10	3 011,75 €	2 258,81 €	- 348,04 €	63%
	15	2 804,78 €	2 103,58 €	- 503,27 €	59%
	20	2 617,37 €	1 963,03 €	- 643,82 €	55%
	25	2 434,15 €	1 825,61 €	- 781,24 €	51%

Indice fin de carrière : 652

	Nb années prises en compte	Traitement de référence	Pension mensuelle à 75%	Différence /rt au régime actuel	Taux de remplacement
sans prime	0,5	3 058,33 €	2 293,75 €	- €	70%
	5	2 966,02 €	2 224,52 €	- 69,23 €	68%
	10	2 805,10 €	2 103,82 €	- 189,92 €	64%
	15	2 554,17 €	1 915,63 €	- 378,12 €	58%
	20	2 377,26 €	1 782,95 €	- 510,80 €	54%
	25	2 226,84 €	1 670,13 €	- 623,61 €	51%
avec prime	5	3 150,87 €	2 363,15 €	69,41 €	72%
	10	2 974,84 €	2 231,13 €	- 62,62 €	68%
	15	2 699,23 €	2 024,42 €	- 269,33 €	62%
	20	2 493,01 €	1 869,76 €	- 423,99 €	57%
	25	2 325,20 €	1 743,90 €	- 549,85 €	53%

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES



Attaché – Indice de fin de carrière 664

	Nb années prises en compte	Traitement de référence	Pension mensuelle à 75%	Différence /rt au régime actuel	Taux de remplacement
sans prime	0,5	3 077,59 €	2 308,20 €	- €	68%
	5	2 993,03 €	2 244,77 €	- 63,43 €	67%
	10	2 836,95 €	2 127,71 €	- 180,48 €	63%
	15	2 672,60 €	2 004,45 €	- 303,75 €	59%
	20	2 511,56 €	1 883,67 €	- 424,52 €	56%
	25	2 336,41 €	1 752,31 €	- 555,89 €	52%
avec prime	5	3 265,03 €	2 448,77 €	140,57 €	73%
	10	3 074,95 €	2 306,21 €	- 1,98 €	68%
	15	2 883,26 €	2 162,45 €	- 145,75 €	64%
	20	2 694,06 €	2 020,55 €	- 287,65 €	60%
	25	2 495,61 €	1 871,71 €	- 436,49 €	55%

Personnel encadrement A Indice de fin de carrière 821

	Nb années prises en compte	Traitement de référence	Pension mensuelle à 75%	Différence /rt au régime actuel	Taux de remplacement
sans prime	0,5	3 851,05 €	2 888,29 €	- €	46%
	5	3 669,86 €	2 752,40 €	- 135,89 €	44%
	10	3 533,88 €	2 650,41 €	- 237,88 €	42%
	15	3 346,71 €	2 510,04 €	- 378,25 €	40%
	20	3 131,60 €	2 348,70 €	- 539,59 €	38%
	25	2 904,84 €	2 178,63 €	- 709,66 €	35%
avec prime	5	6 047,86 €	4 535,90 €	1 647,61 €	73%
	10	5 771,58 €	4 328,69 €	1 440,40 €	69%
	15	5 187,05 €	3 890,29 €	1 002,00 €	62%
	20	4 720,95 €	3 540,71 €	652,42 €	57%
	25	4 316,56 €	3 237,42 €	349,13 €	52%

UNSA-Fonction Publique
 21 rue Jules Ferry - 93170 Bagnolet
 Tél. 01 48 18 88 29
 mail : unsa-fp@unsa.org
 site : www.unsa-fp.org

