

RETRAITE

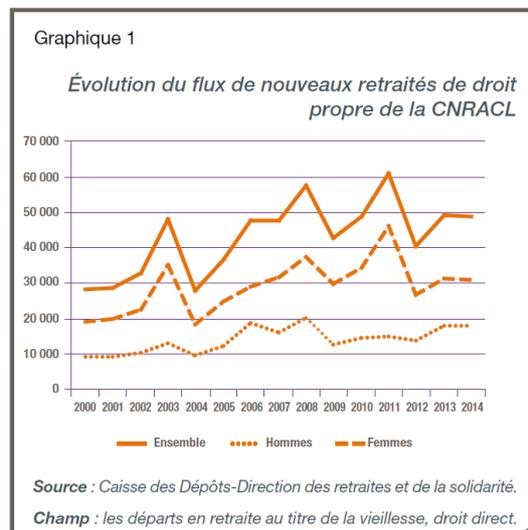
En 2015, 116 000 fonctionnaires ont bénéficié d'une pension de droit direct, portant le nombre total de retraités de la Fonction publique à 3,7 millions. Les deux tiers de cet effectif appartiennent à la Fonction publique de l'Etat (2,4 millions).

Départs en retraites en 2013 et 2014		civils et ATI	civils et ATI hors et La Poste	militaires	TOTAL FPE	CNRACL	TOTAL 3FP	FSPOEIE
2013	total	74 367	62 058	18 932	93 299	63 874	157 173	3 959
	droits directs	55 887	45 966	11 830	67 717	54 148	121 865	2 470
	droits dérivés	18 480	16 092	7 102	25 582	9 726	35 308	1 489
2014	total	72 763	60 220	18 704	91 467	64 255	155 722	3 812
	droits directs	54 306	44 148	11 770	66 076	54 529	120 605	2 396
	droits dérivés	18 457	16 072	6 934	25 391	9 726	35 117	1 416
Progression 2014 / 2013	total	-2,2%	-3,0%	-1,2%	-2,0%	+0,6%	-0,9%	-3,7%
	droits directs	-2,8%	-4,0%	-0,5%	-2,4%	+0,7%	-1,0%	-3,0%
	droits dérivés	-0,1%	-0,1%	-2,4%	-0,7%	+0,0%	-0,5%	-4,9%

Des départs moins nombreux

Le nombre de départ en retraite en 2015 a été plus faible que les années précédentes (121 000 en 2014, 124 000 en 2013 et 140 000 en 2012). Le recul progressif à 62 ans de l'âge d'ouverture des droits en est la conséquence majeure mais il faut compter aussi avec l'augmentation progressive de la durée d'assurance à 166 trimestres (41,5 ans) en 2015, sans oublier la diminution des effets du baby-boom sur les effectifs retraitables

En conséquence, l'âge moyen de départ à la retraite qui passe de 57 à 60,7 ans entre 2000 et 2014 pour les pensionnés de la CNRACL. Il augmente en raison du recul de l'âge légal, également par la baisse des départs anticipés (catégories actives).



Des pensions en berne

Le montant moyen des pensions augmente malgré le ralentissement puis le gel de la valeur du point d'indice :

Pension moyenne des départs pour ancienneté (montant mensuel brut en € courant)

Année	Fonctionnaires	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
2012	2 214	1 711	1 264	1 507	1 364	n.d.
2013	2 105	1 708	1 225	1 439	1 310	n.d.
2014	2 160	1 794	1 292	1 504	1 376	n.d.

Cette progression est un trompe l'œil. Elle découle de revalorisation ou refonte de grilles indiciaires mais surtout du maintien en activité des agents. Ce mouvement bonifie l'assiette du calcul de la pension. Toutefois, il ne doit pas masquer des pertes bien réelles. En euros constants de 2015, la pension moyenne d'un agent partant en retraite en 2000 était en réalité plus importante qu'aujourd'hui.

Geler le point d'indice aujourd'hui.... C'est baisser les pensions de demain

En gelant le point d'indice de 2010 jusqu'en 2017 (soit 7 années), le gouvernement a fait d'une pierre deux coups : Il a agi immédiatement sur la masse salariale des agents publics Il a baissé sur le long terme les futures pensions.

Exemple : entre 2006 et 2013 : 7 années - l'inflation cumulée a été de 13,2 %.

Si le point avait été gelé sur cette période de 7 ans, un agent parti en retraite avec l'indice majoré 515 en 2013 perdrait **228 euros par mois de pouvoir d'achat** par rapport à un collègue parti avec le même indice en 2006.

Sur 25 années d'espérance de vie en retraite cela représenterait 68 400 euros. Une perte définitive non compensée malgré les futures revalorisations annuelles des retraites basées sur l'inflation constatée.

Dans le secteur privé les 25 meilleures années sont revalorisées au moment de la liquidation. C'est-à-dire recalculées en tenant compte de la hausse des prix. Stopper ce mécanisme provoquerait une levée de bouclier.

C'est pourtant ce que fait le gouvernement pour les fonctionnaires en gelant leur traitement. La France aux ordres de la Commission Européenne, baisse les retraites des fonctionnaires.

La FGF-FO a dénoncé cette spoliation des futurs retraités de la Fonction publique.

Cette chute du pouvoir d'achat participe d'une baisse de rendement interne des pensions publiques aggravée par la hausse progressive des cotisations (de 7,85% à 11,10% en 2020).

Tableau 1 : Taux de cotisation salariale des fonctionnaires et des ouvriers d'État

	2010	2011	≤ 10/2012	> 10/2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
fonctionnaires	7,85%	8,12%	8,39%	8,49%	8,76%	9,14%	9,54%	9,94%	10,29%	10,56%	10,83%	11,10%
régimes de droit commun	10,55%	10,55%	10,55%	10,65%	10,65%	10,90%	11,05%	11,15%	11,20%	11,20%	11,20%	11,20%

Cette tendance à la baisse du niveau de pension est traduite par la diminution du taux de remplacement au fil des générations (le taux de remplacement T% (R) est le rapport entre la dernière rémunération et la première retraite. Ainsi pour une carrière complète (42 ans) un fonctionnaire obtient théoriquement à 75%, 1,785% par an, du traitement indiciaire détenu pendant les 6 derniers mois d'activité.

En réalité le véritable T% (R) d'un fonctionnaire doit être basé sur l'intégralité de sa rémunération. Dans ce cas, le mythe des 75% s'évanouit rapidement.

Réforme après réforme les retraites s'érodent au fil des générations. Contrairement aux idées reçues les anciens salaires du privé de la génération 1946 ont bénéficié de taux de remplacement légèrement plus élevés que les anciens salariés du public (75,2 % contre 73,9%).

De 1936 à 1946, les médians déclinent plus fortement dans le public (-7,3 points) que dans le privé (-3,4 points).

Les écarts entre les hommes et les femmes se réduisent progressivement. Ce qui ne solutionne pas pour autant les phénomènes de discriminations salariales.

Pour un fonctionnaire le taux de remplacement du salaire par la retraite dépend essentiellement de la part des primes dans sa rémunération en fin de carrière : plus la part des primes est élevée, plus le taux de remplacement est faible.

Génération après génération ce taux diminue dans la fonction publique essentiellement en raison de la hausse de la part des primes en fin de carrière. Cette baisse accompagne celle du T% (R) des salaires du privé compte tenu de l'évolution des paramètres de la CNAC, de l'ARRCO et l'AGIRC.

C'est pourquoi, il est important de suivre l'évolution des primes des fonctionnaires.

Jusqu'à présent la part des primes dans la rémunération des différentes catégories de fonctionnaires civils et de l'Etat, en particuliers, a plutôt eu tendance à augmenter au fil des générations, notamment entre celles de 1936 à 1966.

La mise en place du régime additionnel de la Fonction publique (RAFP) sur une partie des primes n'a pas constitué la réponse attendue pour prendre en compte les rémunérations accessoires dans le calcul de la pension (voir encadré – RAFP et illusion perdue).

Le rendement de ce régime par capitalisation est trop faible pour assurer une retraite décente sur les primes et son assiette pénalise les agents ayant beaucoup de primes et un indice faible ! (2 points de taux de remplacement pour une carrière complète est ridicule !).

PPCR ET LES RETRAITES

La réforme Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) a entamé un transfert de points d'indice en primes. L'équivalent à 9 points d'indice pour la catégorie A, 6 points pour la catégorie B, 4 points pour la catégorie C. Avec PPCR la baisse attendue de la part de primes serait comprise, selon la DGAFP, entre 0,6 et 1,0 point pour la génération 1954.

C'est notoirement insuffisant. Pour un agent de catégorie B actif en fin de carrière cela correspond à environ 0,8% % de ses primes. Les effets sur les pensions de la fonction publique du protocole parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) seront "modérés": de l'ordre de +3,2% en 2020.

L'évolution de la part des primes dans la rémunération est pour le moins préoccupante. Par exemple la part des primes d'une catégorie B sédentaire à 59 ans (génération 1936 à 1954) est passée de 17% à 26%, soit une hausse de la part des primes de 0,5 point par génération en moyenne. Cela même si cette hausse fut irrégulière.

L'augmentation violente des primes liée à la « redistribution » des économies générées par les suppressions de postes consécutives à la RGPP a accru ce phénomène.

La FGF-FO a, de tous temps, dénoncé cette dérive qui appauvrit mécaniquement la grille indiciaire et installe des inégalités discutables entre agents de mêmes niveaux.

Public/Privé – Inégaux ?

Quelques statistiques sur les régimes de salariés du privé et de fonctionnaires

	Régimes de salariés du privé (CNAV, MSA salariés, ARRCO, AGIRC)	Régimes de fonctionnaires (CNRACL, régime de la FPE)
Masse des prestations de droit direct, en 2013 (source : CCSS)	160 Mds€ (régime général : 95 Mds€ ; MSA salariés : 4,6 Mds€ ; ARRCO : 41 Mds€ ; AGIRC : 19 Mds€)	60 Mds€ (régime de la FPE : 45 Mds€ ; CNRACL : 15 Mds€)
Nombre de retraités de droit direct, en 2013 (source : DREES)	10,7 millions de retraités ayant un régime de salarié du privé comme régime principal (dont 54 % de femmes) <u>Nb total de retraités :</u> CNAV : 12,7 millions ; MSA salariés : 1,9 million ; ARRCO : 10,6 millions ; AGIRC : 2,2 millions	2,6 millions de retraités ayant un régime de fonctionnaire comme régime principal (dont 55 % de femmes) <u>Nb total de retraités :</u> Régime de la FPE : 1,8 millions ; CNRACL : 0,9 millions
Pension mensuelle moyenne, en 2013 (pension de droit direct brute, tous régimes) (source : DREES)	<u>Tous retraités de droit direct :</u> 1 190 €/mois lorsque le régime principal est un régime de salarié du privé <u>Monopensionnés à carrière complète :</u> 1 760 €/mois au régime général ; 1 710 €/mois à la MSA salariés	<u>Tous retraités de droit direct :</u> 1 900 €/mois lorsque le régime principal est un régime de fonctionnaire <u>Monopensionnés à carrière complète :</u> 2 510 €/mois pour les fonctionnaires d'État civils, 1 830 €/mois pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers
Taux de remplacement à la liquidation (en % du salaire moyen des 5 dernières années à temps complet) (source : DREES)	75,2 % (valeur médiane parmi les salariés à carrière complète nés en 1946 et finissant leur carrière dans le secteur privé)	73,9 % (valeur médiane parmi les salariés à carrière complète nés en 1946 et finissant leur carrière dans le secteur public)
Âge moyen au moment du départ à la retraite (nouveaux retraités de 2013) (source : Jaunes Pensions 2015 et CNAV)	Régime général : 62,1 ans	Fonctionnaires de l'État : sédentaires = 61,8 ans ; actifs = 57,6 ans CNRACL : sédentaires = 62,1 ans (hors carrières longues) ; actifs = 58 ans

Ainsi que le démontre régulièrement le COR, les écarts statistiques ne traduisent pas nécessairement des problèmes d'équité.

En premier lieu le niveau moyen des pensions, si ce dernier est plus élevé chez les fonctionnaires que dans le secteur privé, cela est dû à la structure d'emploi. Les fonctionnaires ont un niveau de qualification plus élevé qu'ailleurs. Le poids des enseignants, plus de 800 000 agents, est, en ce sens, déterminant.

Mais, en corrigeant les effets de structures, les situations s'égalisent. N'en déplaise à l'IFRAP qui s'apparente au statut général.

Pour preuve, le taux de remplacement (net de cotisations sociales) à la liquidation des salariés finissant leur carrière dans le secteur public représente en médiane 73,9 % contre 75,9% dans le secteur privé (génération 1946). Il en va de même pour l'âge de départ en retraite quand on soustrait, chez les fonctionnaires, le départ des agents en service actif. L'âge moyen s'égalise public/privé autour de 62 ans.

Cela fait donc belle lurette que le Conseil d'orientation des retraites tente d'alerter l'opinion sur ces réalités. En vain, les médias se satisfont de raccourcis, les libéraux caricaturent et le gouvernement en exercice joue la duplicité.

La question centrale reste le fait générateur du code des pensions civiles et militaires.

Le statut général des fonctionnaires

Pourquoi remettre en question l'adhésion des nouveaux fonctionnaires au Code des pensions civiles et militaires si ce n'est pour, in fine, remettre en cause le statut lui-même.

Un système de retraite fondé sur le calcul d'une pension lié à l'indice détenu au terme de la carrière (6 derniers mois) implique un traitement terminal qui soit sommital. En d'autres termes, en deçà du marché de l'emploi ordinaire.

Sans développer plus avant cette progression de carrière se traduit par une structuration en grades et échelons et une organisation en corps et catégories.

Le combat de Force Ouvrière pour la défense du statut exprime de cette intelligence globale de la situation statutaire des fonctionnaires.

Il ne peut exister de Statut général des fonctionnaires sans Code des pensions civiles et militaires. Cela ne signifie pas que l'un comme l'autre ne nécessitent pas des améliorations.

Nos revendications témoignent de la nécessité de réformer les carrières (exemple : part des primes, suppression des échelons contingentés) pour améliorer le niveau des pensions et de la nécessité de repenser l'articulation des droits contributifs et non contributifs au sein du Code des pensions.

L'exigence de solidarité intra et inter générationnelle est pour la FGF-FO un des facteurs de cohésion sociales. Il nous apparaît donc indispensable qu'elles soient parties intégrantes de notre système de retraite en reflétant mœurs et comportement sociétaux pour en garantir une pleine compréhension et acceptation.

La présence de l'UIAFP-FO aux côtés et en appui de la Confédération FO au COR, depuis sa création, marque ce combat de tous les jours. Défendre la spécificité de nos pensions c'est défendre l'existence d'un statut général pour les fonctionnaires afin d'assurer aux citoyens et aux usagers ce qu'ils sont en droit d'attendre d'un service public républicain.

Il en va de même pour les agents sous contrat. Le Statut général des fonctionnaires prévoit la primauté des fonctionnaires sur les emplois publics, sans méconnaître le besoin de recours à des personnels non titulaires. Ces exceptions s'organisent au sein de la Fonction publique. C'est pourquoi les agents non titulaires exercent sous contrat de droit public, avec un régime de retraite qui leur est propre : l'IRCANTEC.

Ce régime, proche dans son architecture aux régimes ARRCO et AGIR n'en demeure pas moins singulier. Il est justifié par la séparation des sphères « publique et privé ». Cela vaut pour le fondement de la situation d'agent non titulaire mais également pour, le cas échéant, marquer l'appartenance des institutions ou établissements qui les emploient au service public, à une mission d'intérêt général.

La Fonction publique est toujours attaquée à ses marges. Aux endroits où l'action publique se trouve interrogée et mise en cause. Aux extrémités théoriques de cette question on aboutit au débat d'une fonction publique régaliennne ou non.

IRCANTEC

Le mandat de la FO au Conseil d'administration de l'IRCANTEC s'articule autour de deux axes, le rendement du régime dans un équilibre de long terme et la prévention d'un régime public spécifique et adapté aux agents non titulaires.

Sur le premier axe, nous avons sévèrement critiqué la réforme de 2008 qui a entraîné une baisse drastique du rendement. Sur ce point, il est important de rappeler que l'IRCANTEC est un régime de passage. Son rendement ne saurait donc être comparé à un régime principal de droits directs. Ne serait-ce qu'au regard des effets négatifs des polypensions.

Concernant l'équilibre du régime. L'IRCANTEC présente une forte sensibilité aux politiques qualitatives et quantitatives d'emploi public. Le renouvellement des générations n'est donc pas assuré par un régime malgré tout obligatoire. Le choix de constituer des réserves adossées aux engagements prévisibles nous semble relever d'une saine gestion, pour tant que la stratégie de pilotage financier s'appuie sur des projections plausibles et la politique extra financière des placements s'avère compatible avec les valeurs que porte le mouvement syndical. C'est le mandat donné aux administrateurs lors du renouvellement de la gouvernance fin 2015.