



Point d'indice gelé jusqu'en 2027, primes à la performance, montant de la pension en baisse, durée de perception réduite.

**C'EST ÇA LA REFORME MACRON-BORNE
POUR LES FONCTIONNAIRES !**

La lecture du rapport du Conseil d'Orientation des Retraites est éclairante !

Derrière la réforme des retraites on lit en pages 47 à 51 et dans l'annexe 3 le sort réservé aux fonctionnaires non seulement en matière de pension de retraite mais également en matière de politique SALARIALE pour les 5 années à venir.

Le collectif NOS RETRAITES l'a d'ailleurs souligné comme l'hebdomadaire Marianne :

**Ce qui se profile à l'horizon 2027 c'est une PERTE DE
POUVOIR d'ACHAT du POINT D'INDICE de 10,75 % !**

Le gouvernement programme en effet un quasi gel du point d'indice sur les 5 années qui viennent (estimation de la direction du budget de 0,1 % d'augmentation par an) .

**En contrepartie, le gouvernement privilégierait la montée en puissance
des primes à la performance (RIFSEEP).**

Un article d'acteurs publics du 27 janvier titre à ce sujet :

« Dans le cadre de son chantier sur les carrières et les rémunérations, le gouvernement Borne envisage de revoir la répartition entre la part indiciaire de rémunération et la part indemnitaire. Un nouveau "transfert primes-points" n'est pas exclu de manière à recentrer le volet indemnitaire, notamment sur la reconnaissance de la performance. »

C'est ce qui est repris dans les projections du COR.

**En clair, basculement primes-points et donc :
Moins de cotisations RETRAITE et
des PENSIONS de RETRAITE MOINS IMPORTANTES !**

Avec l'allongement accéléré de la durée de cotisation, le report de l'âge légal à 64 ans..... c'est la ligne directrice de cette réforme pour les fonctionnaires comme pour tous les salariés.

Tout est dit en effet sur la « philosophie » de cette contre réforme : Travailler plus pour gaver plus (les grandes entreprises et les plus riches), une pension de retraite moindre que l'on percevra moins longtemps et sans oublier que pour les plus pauvres, celles et ceux qui ont eu les métiers les plus durs et pour les plus précaires ce sera :

METRO – BOULOT – CAVEAU !

TOUTES ET TOUS EN GREVE LE 31 janvier 2023

**TOUTES ET TOUS à LA MANIFESTATION
à TARBES à 10 h 00.**

On a déjà évoqué le rapport du COR qui laissait entendre dans les scénarios à horizon 2022-2027 que la part des primes dans la rémunération des fonctionnaires allait croître au détriment du point qui resterait quasiment gelé après la hausse dérisoire de 3,5 % en septembre 2022.

Cela se confirme, les projections de la direction du budget reposent sur la volonté gouvernementale de privilégier et d'accroître les primes à la performance (RIFSEEP) .

Inutile de rappeler ici que les primes n'entrent pas dans le calcul de l'assiette des cotisations retraite, une preuve supplémentaire, s'il en était besoin, des fondements de la réforme des retraites : REDUIRE coûte que coûte le montant

des pensions versées et la durée de perception de la pension (par le report de l'âge légal, l'allongement accéléré de la durée de cotisation et le maintien de la double peine -décote-).

Et en agissant de la sorte le gouvernement, qui n'en est plus à une contradiction et à une abjection près, diminue les ressources des régimes de retraite.

Réduire les recettes, donc créer sciemment le déséquilibre, et réduire les pensions pour ouvrir en grand la porte aux fonds de pension et à la retraite individualisée par capitalisation.

Article d'Acteurs publics :

Fonction publique : l'exécutif veut recentrer les primes sur la performance

Fonction publique : l'exécutif veut recentrer les primes sur la performance

Dans le cadre de son chantier sur les carrières et les rémunérations, le gouvernement Borne envisage de revoir la répartition entre la part indiciaire de rémunération et la part indemnitaire. Un nouveau "transfert primes-points" n'est pas exclu de manière à recentrer le volet indemnitaire, notamment sur la reconnaissance de la performance.



CC Pexels

L'entourage du ministre Stanislas Guerini le promet : le grand chantier sur les carrières et les rémunérations dans la fonction publique – dont le lancement est prévu au mois de février – ne sera pas un “PPCR bis”. Référence au Protocole sur les parcours, les carrières et les rémunérations signé en 2015 sous l'ère Hollande qui est venu réviser les modalités de construction des grilles de rémunération dans la fonction publique.

Ce protocole a montré ses *“limites à des degrés divers”*, explique-t-on en effet au ministère de la Transformation et de la Fonction publique : *“Ce protocole visait à jouer sur le curseur à l'intérieur du système en améliorant les profils de grilles”*. *“C'est déjà pas mal, ajoute-t-on, mais l'ambition désormais c'est de voir si on fait bouger le système lui-même et comment on peut combiner autrement les différents leviers de rémunération”*.

Plusieurs hypothèses de réforme ont déjà été évoquées par le gouvernement dont la mise en avant de l'intéressement (personnel comme collectif), le développement de la rémunération au mérite, l'instauration de garanties *“socles”* ou encore la mise en place d'*“accélérateurs de carrière”* pour reconnaître l'engagement des agents publics.

Un nouveau transfert primes-points ?

Une chose est d'ores-et-déjà certaine : les discussions porteront donc notamment sur la place de la rémunération indiciaire (la part principale) au regard de la part indemnitaire (les primes). *“Aujourd'hui, les primes sont pour partie un prolongement de la rémunération principale et tiennent compte du métier ou du niveau de qualification alors que cela devrait davantage relever de la partie indiciaire, indique l'entourage de Stanislas Guerini. S'il doit y avoir un système de primes, celui-ci devrait plutôt être utilisé pour valoriser des sujétions particulières comme le travail de nuit ou pour reconnaître un mérite ou une performance”.*

Le ministère n'exclut donc pas une réduction du niveau de rémunération indemnitaire des fonctionnaires au profit de leur traitement indiciaire. C'est le fameux “transfert prime-point”, un levier utilisé dans le cadre de PPCR et que l'exécutif pourrait donc prochainement réactionner. *“Ce n'est pas un but en soi mais une réflexion est nécessaire sur ce sujet”*, affirme-t-on au ministère. Une manière de prolonger la philosophie de la réforme des rémunérations de la haute administration à l'ensemble de la fonction publique. Un éventuel nouveau “transfert primes-points” ne manquera pas en tout cas de questionner l'assiette de cotisation des fonctionnaires pour leurs retraites, le calcul n'étant aujourd'hui basé que sur leur traitement indiciaire.

L'inspiration du rapport Simonpoli-Peny

La question du recentrage du volet indemnitaire des fonctionnaires avait déjà été abordée l'année dernière par les garants de la Conférence sur les perspectives salariales de la fonction publique : Jean-Dominique Simonpoli et Paul Peny (devenu entretemps le directeur de cabinet de Stanislas Guerini). La rémunération à la performance est *“très peu développée”* dans la fonction publique *“comparativement au secteur privé”*, soulignaient-ils dans leur rapport de mars 2022.

A leurs yeux, un recentrage du volet indemnitaire sur la *“seule”* dimension liée à la performance *“conduirait à aller au bout de la logique de transfert primes-points en intégrant dans la part indiciaire principale tout ce qui relève de la prise en compte des niveaux de compétence ou de responsabilité ainsi que de la capitalisation de l'expérience”.*

Les deux garants poussaient à une révision du régime indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep). Et ce via le transfert de l'une de ses 2 composantes, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), au sein de la part *“principale”* de rémunération (la part indiciaire). La seconde part, le complément indemnitaire annuel (CIA), quant à elle, prendrait *“une place progressivement accrue pour jouer pleinement son rôle de levier managérial de reconnaissance de la performance”*, proposaient Jean-Dominique Simonpoli et Paul Peny.

En pièce jointe la synthèse du rapport du COR .

Pour accéder au rapport complet : https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2022-12/RA_COR2022%20def.pdf

Les extraits du rapport qui évoquent clairement cette montée en puissance programmée des primes et la "marginalisation" de l'indice dont les évolutions se limiteraient en moyenne à 0,1 % par an ! Hypothèse de la direction du budget qui aboutirait à une perte de pouvoir d'achat assumée du point d'indice de 10,75 % à l'horizon 2027 !

quel que soit le scénario macroéconomique. Cela implique une progression de +3,80 % en euros courants sur l'ensemble de la période 2022-2027 pour toute la fonction publique (-10,75 % en euros constants, c'est-à-dire en tenant compte de l'inflation prévisionnelle). Sur cette période,

Extraits pages 47-48-49 :

4. Les hypothèses relatives aux rémunérations des fonctionnaires

Bien que le COR ne réalise plus depuis cette année des projections de solde à taux de cotisation constant, le calcul du solde reste sensible aux hypothèses portant sur l'évolution de la rémunération des fonctionnaires, qui influencent le dernier traitement reçu et donc les montants dépensés au titre des pensions, ainsi que les ressources à travers les cotisations²⁴ lorsqu'elles sont prises en compte.

²⁴ Les cotisations employeur apparaissent plus élevées dans la fonction publique que dans le secteur privé (voir le chapitre 2 de la partie 2). Mais les modes de financement ne sont pas comparables car les cotisations du secteur public découlent d'une subvention annuelle équilibrant les comptes, qui ne permet que de reconstituer des taux de cotisation *ex post*. La différence de taux s'explique en grande partie par ce mode de financement, qui n'autorise pas de déficit comme dans le privé, et regroupe le financement des prestations avec celui des dispositifs de solidarité (départ plus précoce des catégories actives et militaires, mais aussi dispositifs liés aux enfants, pensions minimales, etc.).

...../.....

Les hypothèses utilisées pour les projections en matière d'effectifs et de rémunérations des fonctionnaires, notamment d'évolution relative des traitements fonction publique/salaires du secteur privé, ont été établies par la Direction du budget. Elles aboutissent à une baisse plus prononcée que l'an dernier de la part, dans l'ensemble des rémunérations, des traitements indiciaires bruts des fonctionnaires, ainsi qu'à une moindre augmentation des rémunérations des fonctionnaires sur la période 2023-2027. Cette moindre augmentation diminue la masse des pensions versée aux fonctionnaires par rapport au rapport de l'an dernier. Le solde prévu s'en trouve amélioré. En considérant un équilibre permanent des ressources dans lequel l'État compense les déficits année après année pour garantir l'équilibre budgétaire des régimes équilibrés, en particulier celui de la fonction publique de l'État (convention EPR), le solde de ces régimes n'est pas affecté mais la part du PIB consacrée aux retraites diminue²⁵.

.../.....

a) Après l'augmentation du point d'indice de juillet 2022, une moindre hausse des rémunérations publiques d'ici 2027 selon les nouvelles hypothèses

L'évolution du traitement indiciaire brut moyen des fonctionnaires anticipée à court terme intègre la hausse du point d'indice de 3,5% mise en œuvre au 1^{er} juillet 2022. Pour le reste, la dynamique salariale de court terme reste identique à celle retenue pour les projections de juin 2021 pour les fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales, compte tenu des mesures salariales strictement connues à ce jour ainsi que de la progression structurelle des carrières. Concernant les fonctionnaires hospitaliers, les revalorisations décidées durant l'été 2020 dans le cadre du « Ségur de la Santé » sont, comme pour les deux rapports précédents, intégrées dans les hypothèses d'évolution des traitements indiciaires de ces catégories de personnel²⁶.

De 2023 à 2027, la progression annuelle du traitement indiciaire moyen serait limitée à +0,1 % en euros courants, après l'augmentation de juillet 2022 et hors effets du Ségur de la santé²⁷, quel que soit le scénario macroéconomique. Cela implique une progression de +3,80 % en euros courants sur l'ensemble de la période 2022-2027 pour toute la fonction publique (-10,75 % en euros constants, c'est-à-dire en tenant compte de l'inflation prévisionnelle). Sur cette période, la part des primes est supposée constante (cf. le schéma ci-dessous). Ces deux hypothèses diffèrent de celles présentées dans le rapport de juin 2021, et conduisent à creuser l'écart avec l'ensemble des rémunérations, qui évoluerait en moyenne de 0,4 % par an hors inflation, soit une évolution de +19,9 % en euros courants sur l'ensemble de la période 2022-2027.

De 2027 à 2032, le traitement indiciaire moyen rejoindrait progressivement un rythme de +0,1 % par an en euros constant, qui serait atteint en milieu de période (soit dans la Fonction Publique de l'Etat une progression de +7,8 % en euros courants sur l'ensemble de la période). Le montant des primes augmenterait de manière à rejoindre en fin de période une progression de la rémunération totale égale à celle des salaires du privé. De ce fait, la part des primes augmenterait à partir du milieu de période, lorsque le rythme d'augmentation de la rémunération totale dépasserait celui du traitement indiciaire. La rémunération moyenne par tête de l'ensemble des personnes en emploi augmenterait davantage sur la période : 0,8 à 1,1 % par an hors inflation selon le scénario macroéconomique sur la période 2027-2032, soit une évolution totale de +13,7 à +16,8 % en euros courants.

Récapitulatif des hypothèses relatives aux rémunérations des fonctionnaires

Hypothèses du rapport de sept. 2022	Gel du point d'indice Augmentation du traitement indiciaire égale à 0,1% en euros courants	Le point d'indice rejoint le rythme de progression des prix + 0,1% par an*	Le point d'indice augmente jusqu'à rejoindre en fin de période le rythme de progression des salaires du privé
	Gel de la rémunération totale La part des primes reste constante	La rémunération totale rejoint le rythme de progression des salaires du privé, grâce à une augmentation des primes	La rémunération totale progresse comme les salaires du privé. La part des primes augmente de moins en moins et se stabilise en fin de période
Rappel des hypothèses du rapport de juin 2021	Le point d'indice rejoint le rythme de progression des prix	Le point d'indice progresse comme les prix + 0,1% par an*	Le point d'indice augmente jusqu'à rejoindre en fin de période le rythme de progression des salaires du privé
	La rémunération totale rejoint le rythme de progression des salaires du privé, grâce à une augmentation de la part des primes	La rémunération totale progresse comme les salaires du privé, grâce à une augmentation de la part des primes	La rémunération totale progresse comme les salaires du privé. La part des primes augmente de moins en moins et se stabilise en fin de période

Avant 2023 : hypothèses reflétant la politique de rémunération des fonctionnaires (gel de la valeur du point, protocole PPCR, Ségur de la santé, revalorisation du point d'indice de juillet 2022, etc.)

(*) évolution un peu plus rapide dans la fonction publique hospitalière suite au Ségur de la santé.

b) La part des fonctionnaires dans l'emploi total diminue plus rapidement que dans les projections de l'an passé

Les hypothèses du Gouvernement prévoient comme l'an dernier une stabilisation des effectifs dans la fonction publique de l'État (hors La Poste et Orange²⁸) sur l'ensemble de l'horizon de projection, de 2020 à 2070.

L'effectif de fonctionnaires territoriaux est supposé stable entre 2020 et 2031. Les effectifs de la fonction publique hospitalière intègrent quant à eux le recrutement, sur les prochaines années, de 15 000 agents publics, comme prévu par les accords du « Ségur de la santé ». Pour les versants territoriaux et hospitaliers, une évolution similaire à celle de la population active est en revanche retenue après 2032, ce qui implique une baisse après 2043.

En projection, la part des fonctionnaires de l'État, des collectivités locales et des hôpitaux dans les effectifs en emploi continue à diminuer fortement jusqu'en 2027 comme c'est le cas depuis 2010, plus fortement que dans les hypothèses du rapport de l'an dernier. La part des fonctionnaires augmenterait à partir de 2027, bien que de manière moins marquée à partir de 2032.

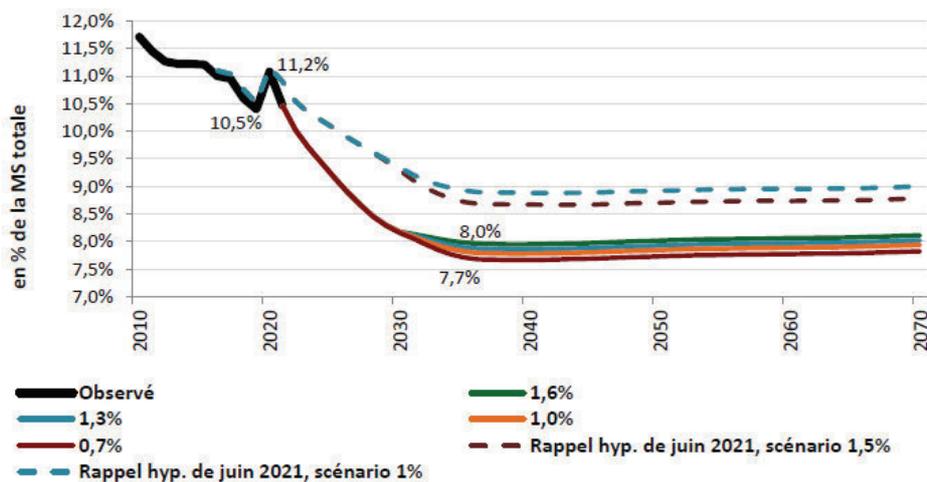
²⁸ Les effectifs de fonctionnaires employés par La Poste et Orange diminuent progressivement depuis l'extinction de ce statut, et ils vont tendre vers zéro à l'horizon 2050.

c) La masse des traitements des fonctionnaires représente une moindre part de la masse salariale totale

La masse des traitements indiciaires bruts des fonctionnaires, qui est le produit des effectifs de fonctionnaires et de leur traitement indiciaire moyen, représenterait une part décroissante de la masse totale des rémunérations brutes totales de l'ensemble de l'économie jusqu'au début des années 2030, mis à part le choc de 2020-2021, en ligne avec les évolutions passées. En effet, chacune des deux composantes de la masse évoluerait moins vite dans la fonction publique que dans l'ensemble de l'économie : la part des effectifs de fonctionnaires dans l'emploi total diminuerait fortement jusque 2027 ; le traitement indiciaire moyen des fonctionnaires serait gelé en nominal jusqu'en 2027, puis augmenterait nettement moins vite que le RMPT entre 2027 et 2032, pour ensuite rejoindre un rythme d'évolution similaire à l'ensemble des salaires en 2037.

Au-delà du début des années 2030 jusqu'en 2070, la part de la masse des traitements indiciaires des fonctionnaires dans les rémunérations totales se stabiliserait à un niveau compris entre 7,7 % et 8,0 % selon le scénario macroéconomique, soit environ 1 point de moins que dans le rapport de juin 2021. Cette diminution renvoie à la moindre augmentation des rémunérations dans la période allant de 2023 à 2027 (voir ci-dessus).

Figure 1.19 - Part de la masse des traitements des fonctionnaires de l'État, des collectivités locales et des hôpitaux dans la masse totale des rémunérations



Note : les courbe en pointillé rappellent les hypothèses du rapport de juin 2021.

Sources : hypothèses COR, projections de septembre 2022.

Annexe 3 page 288 à 292 :

2. Les évolutions de la part des primes dans la fonction publique

Pour l'équilibre du système de retraite, une hausse de la part des primes a deux effets : l'un immédiat, de moindres ressources pour les régimes (l'assiette des cotisations diminue) ; l'autre différé, de moindres dépenses de retraite pour les régimes (les montants de pensions diminuent). L'hypothèse faite sur la part des primes a également un impact important sur le taux de remplacement des fonctionnaires, la pension des fonctionnaires étant calculée sur la base du dernier traitement perçu pendant au moins six mois et ne tenant pas compte des primes²⁸⁵. Si la part des primes est inchangée, les taux de remplacement projetés pour les fonctionnaires demeurent à peu près constants. À l'inverse, plus la part des primes est élevée en fin de carrière, plus le taux de remplacement sera faible.

La part des primes dans la rémunération moyenne des fonctionnaires civils de l'État - tous âges confondus - a tendanciuellement augmenté depuis plusieurs décennies : elle est passée de 14,7 % en 1988 à 21,8 % en 2013²⁸⁶. Cette hausse semble toutefois de moindre ampleur depuis 2011, et la part des primes s'est stabilisée depuis autour de 21%. Cette stabilisation s'observe également en fin de carrière (*cf.* tableaux en annexe), dans les différentes parties de la fonction publique. Ainsi, parmi les fonctionnaires civils de l'État âgés de 55-59 ans, la part des primes est passée en moyenne de 18,4 % en 2009 à 20,3 % en 2011, soit une augmentation totale de 7 points entre 1988 et 2011. Entre 2011 et 2020, elle est restée stable autour de 20 %.

En prévision, la progression de la part des primes en fin de carrière entre 2022 et 2037 serait de l'ordre de 2 à 5 points selon le scénario. La part des primes dans la fonction publique d'État civile resterait stable autour de 20 % jusqu'en 2027, période où le traitement indiciaire comme la rémunération totale des fonctionnaires seraient globalement stabilisés. Elle augmenterait ensuite jusqu'à atteindre 21,4 % (scénario 0,7 %) à 24,4 % (scénario 1,6 %) au-delà de 2037 (graphique ci-dessous). Les évolutions seraient analogues dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, à partir d'un niveau de départ légèrement plus élevé.

²⁸⁵ Exclusion faite du régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP) qui est assis sur une partie des primes des fonctionnaires mais dont les montants de pension sont faibles par rapport au montant global de pension des fonctionnaires.

²⁸⁶ Source INSEE, panel tous salariés 1988-2013 ; traitement DGAFP-DESSI.

Tableau A3.1 – Part moyenne des primes à 55-59 ans dans la fonction publique de l'État de 2009 à 2020

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ensemble fonction publique d'État	18,4%	19,3%	20,3%	20,4%	20,4%	20,6%	20,6%	20,0%	19,4%	20,1%	19,8%	19,8%
<i>dont : femmes</i>	16,2%	16,9%	17,8%	17,8%	17,9%	18,1%	18,1%	17,6%	17,5%	18,1%	17,7%	17,7%
<i>dont : hommes</i>	20,9%	22,2%	23,1%	23,3%	23,4%	23,5%	23,6%	23,1%	21,9%	22,6%	22,5%	22,6%
Catégorie B sédentaire	24,3%	25,3%	25,9%	26,3%	26,4%	26,6%	26,7%	26,0%	25,2%	26,0%	26,6%	26,9%
Enseignants catégorie A	12,3%	12,4%	13,1%	12,9%	12,7%	13,0%	13,1%	12,6%	11,8%	12,7%	12,2%	12,0%
Cadre A+	40,2%	41,8%	43,1%	42,8%	43,4%	43,1%	43,0%	42,3%	41,6%	42,3%	42,3%	42,4%
Policier catégorie active (à 50-54 ans)	33,7%	34,1%	34,4%	34,0%	33,9%	34,0%	33,9%	33,9%	33,5%	34,3%	36,8%	37,6%

Lecture : en 2020, les primes et indemnités représentaient en moyenne 19,8 % de la rémunération totale des fonctionnaires de l'État.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État travaillant à temps complet.

Sources : INSEE, SIASP (2009-2020) ; traitement DGAFP-DESSI.

Tableau A3.2 – Part moyenne des primes à 55-59 ans dans la fonction publique territoriale et hospitalière de 2013 à 2020

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ensemble fonction publique territoriale	21,8%	22,0%	21,8%	21,4%	21,3%	22,0%	22,3%	22,4%
<i>dont : femmes</i>	20,0%	20,3%	20,2%	19,8%	19,5%	20,4%	20,6%	20,8%
<i>dont : hommes</i>	23,7%	23,8%	23,5%	23,1%	23,3%	24,0%	24,3%	24,3%
Attaché territorial	24,9%	25,4%	25,7%	25,7%	25,5%	26,4%	26,6%	26,7%
Adjoint technique territorial	17,8%	18,2%	17,8%	17,6%	17,1%	18,3%	18,8%	18,9%
Ensemble fonction publique hospitalière	22,1%	22,3%	21,8%	21,4%	22,3%	23,3%	23,0%	25,6%
<i>dont : femmes</i>	21,4%	21,6%	21,2%	20,8%	21,9%	22,9%	22,6%	25,2%
<i>dont : hommes</i>	24,2%	24,5%	23,8%	23,6%	23,8%	24,9%	24,5%	26,7%
Aide-soignant (à 50-54 ans)	20,6%	20,8%	20,2%	20,3%	26,7%	27,7%	27,6%	31,1%

Lecture : en 2020, les primes et indemnités représentaient en moyenne 22,4 % de la rémunération totale des fonctionnaires territoriaux.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires des fonctions publiques territoriale et hospitalière travaillant à temps complet.

Sources : INSEE, SIASP (2013-2020) ; traitement DGAFP-DESSI.

Tableau A3.3 – Taux de cotisation retraite dans les régimes de salariés du secteur privé et de fonctionnaires

En %	Taux de cotisation salariés	Taux de cotisation employeurs	Taux de cotisation total
FPE civile	11,10%	74,28%	85,38%
FPE militaire		126,07%	137,17%
CNRACL		30,65%	41,75%
CNAV+AA (sous plafond)	11,31%	16,46%	27,77%

Source : législation.

Si vous ne souhaitez plus recevoir ces informations, merci de nous le faire savoir à l'adresse suivante :

cgt.ddfip65@dgfip.finances.gouv.fr