Cfdt: FONCTIONS PUBLIQUES
S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

FONCTIONS PUBLIQUES INFORMATIONS

FPI n° 1 - Février 2017

Mylène JACQUOT

PPCR sur la bonne voie !

Le protocole PPCR, signé par la CFDT, va pouvoir s'appliquer à tous les fonctionnaires. Les textes sont presque tous parus, les derniers le seront d'ici fin avril, comme l'avait souhaité la CFDT, afin d'en garantir l'application.

Tous les agents vont bénéficier de PPCR : transfert des primes en points pour rééquilibrer l'indiciaire et l'indemnitaire et améliorer les pensions, revalorisation de tous les indices y compris des débuts et des fins de carrière, augmentation du point d'indice de 0,6 % en février après une augmentation de 0,6 % en juillet dernier, passage en A des agents de la filière sociale, déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades car encore trop d'agents restent bloqués au premier grade de recrutement…

Cela dit, la CFDT saura rappeler au prochain gouvernement que l'ensemble de ses revendications ne sont pas satisfaites par PPCR et qu'il conviendra de poursuivre la revalorisation de la valeur du point qui a été gelée de 2010 à 2016, faisant subir des pertes importantes aux agents.

La CFDT se bat sur d'autres fronts. Face à la multiplication des attaques contre les fonctionnaires en ce début de campagne électorale, la confédération a réagi en publiant un Vrai-Faux pour dire « stop aux idées reçues sur la fonction publique ».
Ce tract publié début janvier a été bien reçu par les équipes CFDT et les personnels. Il doit continuer à être diffusé par tous les moyens.

SOMMAIRE

Édito
PPCR sur la bonne voie P. 1

Protocole PPCR
PPCR en bonne voie ! P. 2

Agents C : transfert des primes en points
Les primes transformées en points : comment ça marche ? P. 3 à 5

Agents A : transfert des primes en points
Les primes transformées en points : comment ça marche ? P. 6 à 8

PPCR 2017
Agent C : ce qui change en 2017 P. 9 à 10
Agent B : ce qui change en 2017 P. 11 à 12

Vrai Faux
Stop aux idées reçues sur la fonction publique P. 13 à 16

L'UFFA dans les médias P. 17

SUIVEZ L'ACTUALITE DE LA CFDT FONCTIONS PUBLIQUES

Publication bimestrielle de l'Uffa-CFDT, Union des Fédérations de Fonctionnaires et Assimilés - 47-49 avenue Simon Bolivar - 75950 PARIS Cedex 19
Tél. 01 56 41 54 40 - Courriel : uffa@uffa.cfdt.fr - Directrice de publication : Mylène JACQUOT - (Photo © Philippe BUISSON)

PPCR sur la bonne voie !

Le protocole PPCR signé par la CFDT, la FSU, l'Unsa, la CGC, la CFTC et la FAFPT augmente le pouvoir d'achat de l'ensemble des fonctionnaires y compris les indices des fins de carrière servant au calcul de la pension. Comme l'a instamment revendiqué la CFDT, la quasi-totalité des textes est, et sera, publiée avant le mois de mai de cette année afin d'en garantir l'application.

Des centaines de textes modifiés rétroactifs

Afin de mettre en œuvre le protocole PPCR, des centaines de textes, décrets et arrêtés, ont été publiés ou en passe de l'être.

Les décrets qui portent sur le transfert des primes en points d'indice sont déjà publiés. Il en est de même pour la quasi-totalité de ceux s'appliquant aux agents de catégorie C et B ainsi que pour certains agents de catégorie A des filières paramédicale et sociale (corps et cadres d'emplois d'infirmiers, de personnels paramédicaux, des cadres de santé et ceux de la filière sociale dont l'indice brut terminal est au plus égal à 801).

Pour les autres agents A, les décrets sont déjà publiés ou vont l'être prochainement.

Si les décrets ont été, ou seront publiés tardivement, la loi de finances pour 2016 (article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015) permet une application rétroactive au 1er janvier 2016 ou au 1er janvier 2017. Dans ce cas, les agents bénéficient d'un rappel de rémunération.

L'engagement du gouvernement obtenu par la CFDT est donc tenu.

Le transfert « primes-points »

Le transfert des primes en points d'indice est une ancienne revendication de la CFDT car les primes sont exclues du calcul de la pension.

Cette transformation, certes encore modeste, est une première étape vers plus de justice dans l'équilibre des rémunérations entre traitement et régime indemnitaire et pour l'amélioration des retraites des fonctionnaires.

Vous trouverez dans les pages 1 à 8 comment s'opère le transfert « primes-points » au 1er janvier 2017 pour les agents de catégorie C et A. Les agents de catégorie B et les A des filières sociale et paramédicale en ont bénéficié à partir du 1er janvier 2016.

Ce qui change en 2017

Vous trouverez page 9 à 12 tout ce qui change en 2017 pour la carrière et la fiche de paie des agents de catégorie C et B. Après le transfert « primes-points » appliqué en 2016, les agents B sont reclassés dans les nouvelles grilles avec une revalorisation de tous les indices. La revalorisation se poursuivra en 2018.

Les agents C voient leur carrière simplifiée, trois grades au lieu de quatre (deux grades au lieu de trois pour les agents recrutés par concours). Ils bénéficient, en plus, du transfert des primes en points d'indice.

Les agents de catégorie A bénéficient, en plus du transfert « primes-points », d'un début de revalorisation de leur indice qui s'étalera jusqu'en 2020.

Nous ne consacrons pas d'article pour le reclassement et les nouveaux indices de ces agents face à la grande variété des corps et cadre d'emploi de catégorie A. Nous vous conseillons de consulter les informations fournies par les fédérations concernées.

Passage en A de la filière sociale

Les dernières discussions sur le passage en catégorie A des agents de la filière sociale sont en cours, les textes seront publiés avant le mois de mai 2017.

La CFDT continue à demander une amélioration des déroulements de carrière et des indices.

Le passage en A devrait s'effectuer le 1er juillet 2018, la CFDT demande toujours le 1er février 2018, et s'étalera jusqu'au 1er janvier 2020 au lieu du 1er janvier 2022 comme prévu initialement, une avancée que la CFDT a obtenue.

En attendant, ces agents bénéficieront des revalorisations de la catégorie B.

Carrière sur au moins deux grades

Le protocole prévoit que « *le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement* ».

Compte tenu du retard pris par la concertation sur ce sujet et face à la réticence des employeurs publics, la CFDT a saisi le Premier ministre.

La ministre Annick Girardin nous a confirmé que les dispositions suivantes seront bien mises en œuvre :

- Un projet de décret déterminera les conditions de l'examen par les commissions paritaires des agents bloqués au dernier échelon du premier grade de leur corps ou cadre d'emploi dès lors qu'ils n'ont pas, préalablement, bénéficiés d'un avancement de grade ou de corps ou cadre d'emploi.
- Un projet de décret supprimera le blocage à l'accès au grade C2 des agents territoriaux (proportion du nombre d'avancements au choix par rapport au nombre de reçus à l'examen professionnel).
- Création d'un grade supplémentaire des corps et cadres d'emploi à un seul grade (sous réserve de la situation de ceux qui conduisent vers des corps et cadres d'emplois de débouché).

Ces textes doivent paraitre d'ici fin avril.

Agents C : transfert des primes en points

Les primes transformées en points : comment ça marche ?

Le protocole PPCR, parcours professionnels, carrières et rémunérations, améliore les rémunérations en revalorisant tous les indices, de tous les échelons, de toutes les grilles. Il entame, en plus, un processus de transformation des primes en points d'indice pour toutes les catégories de fonctionnaires (Décret n° 2016-588 du 11 mai 2016). Les agents de catégorie C en bénéficient à compter du 1er janvier 2017.

C'est une ancienne revendication de la CFDT car les primes sont exclues du calcul de la pension. Cette transformation, certes encore modeste, est une première étape vers plus de justice dans l'équilibre des rémunérations pour ceux qui perçoivent peu ou pas de primes et pour l'amélioration des retraites des fonctionnaires.

Qui est concerné et quand ?

Tous les fonctionnaires sont visés. Les agents de catégorie C en bénéficient à compter de la fiche de paie du mois de janvier 2017, comme les agents de catégorie A.

Pour les agents de catégorie B, et certains A des filières sociales et paramédicales, le transfert a commencé en janvier 2016.

Nota : les agents bénéficient de PPCR dès le 1er janvier au titre du transfert « primes-points » et du reclassement dans une carrière simplifiée avec la fusion des échelles 4 et 5.

Cas particulier :
si, exceptionnellement, le transfert des primes en points n'était pas effectif au 1er janvier 2017, un rappel sera assuré.

Comment ça marche ?

Le principe est de transformer une partie des primes en points d'indice pour l'intégrer dans le traitement brut. Il s'agit donc de diminuer le montant des primes et d'attribuer un nombre de points d'indice augmentant d'autant le montant du traitement. Les primes ne sont pas soumises aux cotisations pour pension, mais, transférées dans le traitement, le deviendront.

Pour pallier la baisse du traitement brut due à l'application de ces retenues pour pension, la CFDT a revendiqué une compensation qu'elle a obtenue : chaque agent C aura donc un point d'indice en plus du seul fait du transfert « primes-points ».

Même si l'agent ne perçoit aucune prime ou un faible montant de primes, il bénéficie de ces points d'indice supplémentaires ; pour lui c'est un gain de pouvoir d'achat.

Pour les agents de catégorie C, le traitement mensuel est augmenté, le 1er janvier 2017, de 4 points d'indice.

En contrepartie, les primes sont diminuées d'une somme égale à 3 points d'indice. La différence de 1 point sert à couvrir l'augmentation due à l'application de la retenue pour pension.

Tous les agents C voient leur indice progressé au moins de 4 points.

L'indice de certains d'entre eux augmentera de plus de 4 points pour des raisons d'ajustement technique dans le cadre du reclassement.

Le transfert des primes en points d'indice n'a pas pour objet d'augmenter le pouvoir d'achat des agents mais de diminuer la part des primes dans la rémunération et d'améliorer à terme la pension des agents.

Comme l'indique le protocole PPCR (voir ci-contre), il s'agit d'une première étape qui devra, pour la CFDT, être suivie d'autres étapes.

Extrait du protocole PPCR

Un rééquilibrage progressif de la rémunération indiciaire

Une première étape de transformation de primes en points d'indice sera engagée.

Cette transformation constitue également une mesure d'équité en faveur des fonctionnaires bénéficiant de peu de primes ainsi que de ceux qui feront valoir leur droit à la retraite.

Les primes concernées ne correspondront ni à la rémunération de travaux supplémentaires, ni à la compensation de sujétions spécifiques. Les écarts de cotisations sociales entre le traitement et le régime indemnitaire seront compensés et le montant de la rémunération nette des fonctionnaires garanti.

Pour les fonctionnaires ne percevant actuellement que de très faibles primes ou aucune prime, cette transformation se traduira par une augmentation du traitement indiciaire et une augmentation de leur pouvoir d'achat.

Pour ceux faisant valoir leur droit à la retraite, cette mesure permettra une augmentation de leur pension et de leur pouvoir d'achat.

Agents C : transfert des primes en points

Mes primes sont-elles remises en cause ?

Non, ce n'est pas le but. Chaque agent continue à percevoir ses primes, le calcul et le montant qui en résulte, restent identiques.

Chaque mois, l'agent bénéficie d'une augmentation de son traitement brut de 4 points d'indice et une somme est déduite, équivalente au montant des primes transférées (représentant 3 points d'indice).

Le montant maximum déduit chaque mois est égal à 13,92 € (167 € sur un an).

Si un agent ne perçoit pas de prime, aucune somme n'est déduite. Dans ce cas, les 4 points d'indice sont un gain net de pouvoir d'achat.

Certaines primes calculées en pourcentage du traitement brut augmentent automatiquement du fait de l'ajout des points d'indice.

Il en est de même de l'indemnité de résidence (1 ou 3 % du traitement brut) et du supplément familial de traitement (mais uniquement pour les indices compris entre 449 et 717).

Transfert « primes-points »	Janvier	Indices transférés	Montant brut correspondant	Montant maxi déduit par mois	Gains bruts
Agents B	2016	+ 6	27,95 €	-23,17 €	4,78 €
Agents C	2017	+ 4	18,63 €	-13,92 €	4,71 €
Agents A (*)	2017	+ 4	18,63 €	-13,92 €	4,71 €
	2018	+ 5	23,29 €	-18,50 €	4,79 €
	Total A	+ 9	41,92 €	-32,42 €	9,50 €

(*) 2016 et 2017 corps et cadres d'emplois de la catégorie A, infirmiers et personnels paramédicaux et cadres de santé et ceux de la filière sociale (indice brut terminal au plus égal à 801).
Le calcul est effectué sur la base de la valeur du point d'indice applicable à compter du 1er juillet 2016.

Toutes les primes sont concernées sauf celles correspondant à la rémunération de travaux supplémentaires effectifs (IHTS, HSE…), à la compensation de sujétions spécifiques et à la prise en charge de frais.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont également exclus.

Les agents ne bénéficiant d'aucune prime ou indemnité autres que celles-ci, n'ont aucune somme déduite.

Les agents dont les primes ou indemnités sont proratisées en fonction de la quotité de temps travaillé voient le montant déduit proratisé dans les mêmes proportions.

Les retraites sont améliorées

La transformation des primes en points d'indice améliore au final la pension des fonctionnaires.

Si l'on ajoute la revalorisation des indices prévue par le protocole PPCR, les indices de fin de carrière vont évoluer comme l'indique le tableau ci-dessous.

Le calcul est effectué sur la valeur du point d'indice au 1er février 2017.

Les résultats sont donnés en brut avant application des cotisations sociales sur les pensions (CSG 6,60 %, CRDS 0,50 % et CASA 0,30 %).

La dernière colonne est indicative, elle concerne les agents ayant une pension à taux plein, 75 % du dernier traitement brut, sans décote ni surcote (sous réserve de remplir la condition des six mois).

Agents C	Indice en 2016	Indice en 2020	Gain dernier traitement brut	Gain pour une pension liquidée au taux de 75 %
Echelle 5 => C2 échelon 12	407	420	+ 13 (60,92 €)	45,69 €
Echelle 6 => C3 échelon 10	462	473	+ 11 (51,55 €)	38,66 €

Agents C : transfert des primes en points

Le transfert des primes en points est toujours à l'avantage de l'agent

Le dispositif de transfert des primes en points d'indice augmente le nombre de points servant au calcul du traitement brut.

En contrepartie les primes sont diminuées d'un montant inférieur afin de tenir compte de la retenue obligatoire pour la pension.

C'est la compensation obtenue par la CFDT comme indiqué page précédente.

Qu'ils perçoivent ou non des primes ou des indemnités forfaitaires ou calculées en fonction du traitement, les agents constateront une légère augmentation sur leur fiche de paie suite à l'application du transfert « primes points ».

Vous trouverez, ci-dessous, des exemples de fiche de paie du mois de janvier 2017 pour des agents C (même principe pour les B et les A). Le calcul est effectué avec la valeur du point d'indice au 1er janvier 2017.

Agent C Echelle 3 C1 janvier 2017	Sans transfert	Avec transfert	Gains
Indice	328	332	+ 4
Traitement brut	1 527,85	1 546,48	+18,63
Ind. résidence	-	-	-
Primes	-	-	-
Transfert primes	-	-	-
Total	1 527,85	1 546,48	+18,63
Pension	157,22	159,13	-1,91
CSG + CRDS	120,09	121,55	-1,46
1 % solidarité	13,71	13,87	-0,16
Erafp	-	-	-
Total retenues	291,02	294,55	-3,53
Total à payer	1 236,83	1 251,93	+15,10

Agent C au 7ème échelon de l'Échelle 3 reclassé le 1er janvier 2017 au 5ème échelon du grade C1

C'est le cas d'un agent ne percevant aucune prime ni indemnité.

Le transfert se traduit par une augmentation de son traitement brut de + 18,63 €.

Après déduction des retenues sociales, son gain est de 15,10 €.

En l'absence de primes, cet agent ne cotise pas au RAFP, le régime additionnel de retraite des fonctionnaires.

Agent C au 8ème échelon de l'Échelle 5 reclassé le 1er janvier 2017 au 7ème échelon du grade C2

L'indemnité de résidence au taux de 3 % de cet agent augmente du fait de l'augmentation de son traitement brut de 4 points d'indice compensée par une diminution de ses primes de 13,92 €.

Le pourcentage de ses primes (dont l'indemnité de résidence) par rapport à son traitement brut passe de 20,89 % à 19,87 % en raison du transfert « primes-points ». Pour le RAFP, son montant de primes est inférieur à la limite de 20 %, mais sa cotisation augmente légèrement.

Agent C Echelle 5 C2 Janvier 2017	Sans transfert	Avec transfert	Gains
Indice	360	364	+ 4
Traitement brut	1 676,91	1 695,54	+18,63
Ind. résidence 3 %	50,31	50,87	+0,56
Primes	300	300	-
Transfert primes	-	-13,92	-13,92
Total	2 027,22	2 032,49	+5,27
Pension	172,55	174,47	-1,92
CSG + CRDS	159,34	159,75	-0,41
1 % solidarité	18,38	18,41	-0,03
Erafp	16,77	16,85	-0,08
Total retenues	367,04	369,48	-2,44
Total à payer	1 660,18	1 663,01	+2,83

Agent C Echelle 6 C3 Janvier 2017	Sans transfert	avec transfert	Gains
Indice	462	466	+ 4
Traitement brut	2 152,03	2 170,66	+18,63
SFT 3 enfants	187,40	188,89	1,49
Primes	350	350	-
Transfert primes	-	-13,92	-13,92
Total	2 689,43	2 695,63	+6,20
Pension	221,44	223,36	-1,92
CSG + CRDS	211,39	211,88	-0,49
1 % solidarité	24,46	24,51	-0,05
Erafp	21,52	21,71	-0,19
Total retenues	478,81	481,46	-2,65
Total à payer	2 210,62	2 214,17	+3,55

Agent C au 9ème échelon de l'Échelle 6 reclassé le 1er janvier 2017 au 10ème échelon du grade C3

Grâce au transfert « primes-points », cet agent voit son SFT légèrement progressé.

Le pourcentage de ses «primes (dont le SFT) par rapport à son traitement brut passe de 24,97 % à 24,18 % en raison du transfert « primes-points ». Pour le RAFP, la limite de 20 % n'est pas modifiée après le transfert, mais la cotisation augmente légèrement du fait de l'ajout de 4 points d'indice dans le traitement brut et de l'augmentation du SFT.

Au final, après application des retenues, il ne subit aucune perte (augmentation du net à payer de 3,55 €).

Agents A : transfert des primes en points

Les primes transformées en points : comment ça marche ?

Le protocole PPCR, parcours professionnels, carrières et rémunérations, améliore les rémunérations en revalorisant tous les indices, de tous les échelons, de toutes les grilles. Il entame, en plus, un processus de transformation des primes en points d'indice pour toutes les catégories de fonctionnaires (Décret n° 2016-588 du 11 mai 2016). Les agents de catégorie A en bénéficient à compter du 1er janvier 2017.

C'est une ancienne revendication de la CFDT car les primes sont exclues du calcul de la pension. Cette transformation, certes encore modeste, est une première étape vers plus de justice dans l'équilibre des rémunérations pour ceux qui perçoivent peu ou pas de primes et pour l'amélioration des retraites des fonctionnaires.

Qui est concerné et quand ?

Tous les fonctionnaires sont visés. Les agents de catégorie A en bénéficient dès 2017, comme les agents de catégorie C, mais en deux étapes : janvier 2017 et janvier 2018.

Pour les agents de catégorie B et certains agents A des filières sociales et paramédicales, le transfert a commencé en janvier 2016.

Nota : Si tel ou tel décret n'est pas encore publié, la loi de finances pour 2016 a prévu la rétroactivité au 1er janvier 2017.

Comment ça marche ?

Le principe est de transformer une partie des primes en points d'indice pour l'intégrer dans le traitement brut. Il s'agit donc de diminuer le montant des primes et d'attribuer un nombre de points d'indice augmentant d'autant le montant du traitement. Les primes ne sont pas soumises aux cotisations pour pension, mais, transférées dans le traitement, elles le deviennent.

Pour pallier la baisse du traitement brut due à l'application de ces retenues pour pension, la CFDT a revendiqué une compensation qu'elle a obtenue : chaque agent A aura donc deux points d'indice en plus du seul fait du transfert « primes-points ».

Même si l'agent ne perçoit aucune prime ou un faible montant de primes, il bénéficie de ces points d'indice supplémentaires ; pour lui c'est un gain de pouvoir d'achat.

Pour les agents de catégorie A, le traitement mensuel est augmenté de 9 points d'indice en deux fois :

- 4 points d'indice le 1er janvier 2017.
- 5 points d'indice le 1er janvier 2018.

En contrepartie, les primes sont diminuées d'une somme égale à 7 points d'indice, 3 en 2017 et 4 en 2018. La différence sert à couvrir l'augmentation due à l'application de la retenue pour pension.

En 2017, tous les agents A voient leur indice progressé au moins de 4 points.

L'indice de certains échelons augmente de plus de 4 points pour des raisons d'ajustement technique dans le cadre du reclassement. Le surplus est une revalorisation indépendante du transfert.

Le transfert des primes en points d'indice n'a pas pour objet d'augmenter le pouvoir d'achat des agents mais de diminuer la part des primes dans la rémunération et d'améliorer à terme la pension des agents.

Comme l'indique le protocole PPCR (voir ci-contre), il s'agit d'une première étape qui devra, pour la CFDT, être suivie d'autres étapes.

Extrait du protocole PPCR

Un rééquilibrage progressif de la rémunération indiciaire

Une première étape de transformation de primes en points d'indice sera engagée.

Cette transformation constitue également une mesure d'équité en faveur des fonctionnaires bénéficiant de peu de primes ainsi que de ceux qui feront valoir leur droit à la retraite.

Les primes concernées ne correspondront ni à la rémunération de travaux supplémentaires, ni à la compensation de sujétions spécifiques. Les écarts de cotisa-tions sociales entre le traitement et le régime indemnitaire seront compensés et le montant de la rémunération nette des fonctionnaires garanti.

Pour les fonctionnaires ne percevant actuellement que de très faibles primes ou aucune prime, cette transformation se traduira par une augmentation du traite-ment indiciaire et une augmen-tation de leur pouvoir d'achat.

Pour ceux faisant valoir leur droit à la retraite, cette mesure per-mettra une augmentation de leur pension et de leur pouvoir d'achat.

Agents A : transfert des primes en points

Mes primes sont-elles remises en cause ?

Non, ce n'est pas le but. Chaque agent continue à percevoir ses primes, le calcul et le montant qui en résulte, restent identiques.

En 2017, l'agent bénéficie d'une augmentation de son traitement brut mensuel de 4 points d'indice (et 5 points supplémentaires en 2018) et une somme est déduite équivalente au montant des primes transférées correspondant à 3 points d'indice. Le montant maximum déduit chaque mois est égal à 13,92 € (167 € sur un an). En 2018, ce montant sera porté à 32,42 € (389 € sur an).

Certaines primes ou indemnités calculées en pourcentage du traitement brut augmentent automatiquement du fait de l'ajout des points d'indice. C'est notamment le cas de l'indemnité de résidence (1 ou 3 % du traitement brut) et du supplément familial de traitement (mais uniquement pour les indices compris entre 449 et 717).

Transfert « primes points »	Janvier	Indices transférés	Montant brut correspondant	Montant maxi déduit par mois	Gains bruts
Agents B	2016	+ 6	27,95 €	-23,17 €	4,78 €
Agents C	2017	+ 4	18,63 €	-13,92 €	4,71 €
Agents A (*)	2017	+ 4	18,63 €	-13,92 €	4,71 €
	2018	+ 5	23,29 €	-18,50 €	4,79 €
	Total A	+ 9	41,92 €	-32,42 €	9,50 €

(*) 2016 et 2017 corps et cadres d'emplois de la catégorie A, infirmiers et personnels paramédicaux et cadres de santé et ceux de la filière sociale (indice brut terminal au plus égal à 801).
Le calcul est effectué sur la base de la valeur du point d'indice applicable à compter du 1er juillet 2016.

Toutes les primes sont concernées sauf celles correspondant à la rémunération de travaux supplémentaires effectifs (IHTS, HSE…), à la compensation de sujétions spécifiques et à la prise en charge de frais.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont également exclus.

Les agents ne bénéficiant d'aucune prime ou indemnité autres que celles-ci, n'ont aucune somme déduite.

Les agents dont les primes ou indemnités sont proratisées en fonction de la quotité de temps travaillé voient le montant déduit proratisé dans les mêmes proportions.

Les retraites sont améliorées

La transformation des primes en points d'indice améliore au final la pension des fonctionnaires.

Si l'on ajoute la revalorisation des indices prévue par le protocole PPCR, les indices de fin de carrière vont évoluer comme l'indique le tableau ci-dessous.

Le calcul est effectué sur la valeur du point d'indice au 1er février 2017.

Les résultats sont donnés en brut avant application des cotisations sociales sur les pensions (CSG 6,60 %, CRDS 0,50 % et CASA 0,30 %).

La dernière colonne est indicative, elle concerne les agents ayant une pension à taux plein, 75 % du dernier traitement brut, sans décote ni surcote (sous réserve de remplir la condition des six mois).

Attachés CIGEM	Indice en 2016	Indice en 2019 (1er grade) 2020 (2ème grade)	Gain dernier traitement brut	Gain pour une pension liquidée au taux de 75 %
1er grade échelon 12=>11	658	673	+ 15 (70,29 €)	52,72 €
2ème grade échelon 9 =>10	783	821	+ 38 (178,07 €)	133,55 €

Agents A : transfert des primes en points

Le transfert des primes en points est toujours à l'avantage de l'agent

Le dispositif de transfert des primes en points d'indice augmente le nombre de points servant au calcul du traitement brut.

En contrepartie les primes sont diminuées d'un montant inférieur afin de tenir compte de la retenue obligatoire pour la pension.

C'est la compensation obtenue par la CFDT comme indiqué page précédente.

Qu'ils perçoivent ou non des primes ou des indemnités forfaitaires ou calculées en fonction du traitement, les agents constateront une légère augmentation sur leur fiche de paie suite à l'application du transfert « primes-points ».

Vous trouverez, ci-dessous, des exemples de fiche de paie du mois de janvier 2017 pour des agents A (même principe pour les B et les C). Le calcul est effectué avec la valeur du point d'indice au 1er janvier 2017.

Agent A attaché 10ème échelon => 9ème échelon	Sans transfert	Avec transfert	Gains
Indice	584	590	+ 6
Traitement brut	2 720,31	2 748,26	27,95
Ind. résidence	81,61	82,45	0,84
Primes	600	600	-
Transfert primes	-	- 13,92	- 13,92
Total	3 401,92	3 416,79	14,87
Pension	279,92	282,80	- 2,88
CSG + CRDS	267,39	268,56	- 0,28
1 % solidarité	30,95	31,07	- 0,12
Erafp	27,20	27,48	- 0,28
Total retenues	605,46	609,91	- 4,45
Total à payer	2 796,46	2 806,88	10,42

Agent de catégorie A, carrière type d'Attaché (1er grade) reclassé au 9ème échelon

Cet agent est reclassé au 9ème échelon avec un indice porté à 590, soit 6 points d'indice supplémentaires dont 4 au titre du transfert « primes-points ».

Son traitement brut progresse de 27,95 € (dont 18,63 € au titre du transfert) ainsi que son indemnité de résidence.

Son net à payer progresse de 10,42 €.

Agent de catégorie A, carrière type d'Attaché principal (2ème grade) reclassé au 6ème échelon

Cet agent est reclassé au 6ème échelon avec un indice porté à 680, soit 7 points d'indice supplémentaires dont 4 au titre du transfert « primes-points ». Son traitement brut progresse de 32,60 € (dont 18,63 € au titre du transfert).

Sa cotisation au RAFP diminue de 70 centimes en raison de la baisse de ses primes de 13,92 € (son pourcentage de primes par rapport au traitement passe 19,14 à 18,50 %).

Son net à payer progresse de 14,41 €.

Agent A attaché 7ème échelon => 6ème échelon	Sans transfert	Avec transfert	Gains
Indice	673	680	+ 7
Traitement brut	3 134,88	3 167,49	32,61
Ind. résidence			
Primes	600	600	
Transfert primes	-	- 13,92	- 13,92
Total	3 734,88	3 753,57	18,69
Pension	322,58	325,93	- 3,35
CSG + CRDS	293,56	295,03	- 1,47
1 % solidarité	33,82	33,98	- 0,16
Erafp	30,00	29,30	+ 0,70
Total retenues	679,96	684,24	- 4,28
Total à payer	3 054,92	3 069,33	14,41

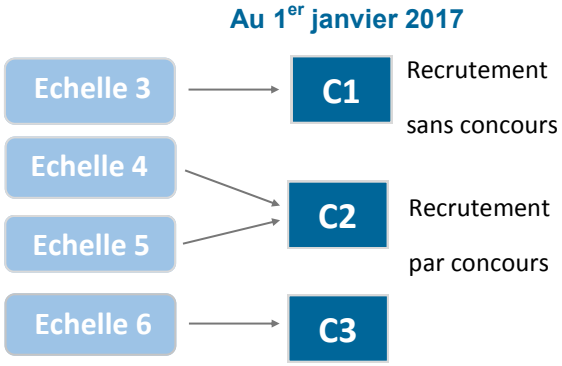
PPCR 2017
Agent C : ce qui change en 2017

La mise en œuvre de PPCR commence à porter ses fruits en augmentant le pouvoir d'achat des agents et en améliorant le montant des pensions pour celles et ceux qui partiront à la retraite. La revalorisation des indices se poursuivra, chaque année, jusqu'en 2020.

À partir du 1er janvier 2017, tous les agents de la catégorie C sont reclassés dans les nouvelles grilles avec une augmentation de leur indice due essentiellement au transfert des primes en points d'indice. Et au 1er février, leur traitement augmentera de 0,6 %, une même augmentation est intervenue le 1er juillet 2016.

Le reclassement

La carrière des agents C est simplifiée par la fusion des échelles 4 et 5. Désormais, la carrière des agents comporte trois grades, C1, C2 et C3, au lieu de quatre échelles numérotées de 3 à 6. Les agents C recrutés par concours débuteront leur carrière directement au grade C2 et dérouleront une carrière sur deux grades au lieu de trois.



Le transfert des primes en points d'indice

Au 1er janvier 2017, les agents C voient une partie de leurs primes transformées en points d'indice. L'objectif du transfert des primes en points d'indice n'est pas d'augmenter le pouvoir d'achat des agents mais de faire en sorte qu'une partie des primes compte pleinement pour le calcul de la retraite.

Ainsi les agents C voient leur indice augmenter de 4 points. En contrepartie, leurs primes diminuent d'un montant équivalent à 3 points (167 € par an soit 13,92 € par mois), la différence compensant la retenue pour pension (10,29 % en 2017). Cette somme figurera sur la fiche de paie.

Les agents ne percevant aucune prime bénéficient également des 4 points mais aucune somme n'est déduite au titre du transfert.

Le transfert des primes en points est une ancienne revendication de la CFDT, qui a toujours dénoncé le fait que les primes sont exclues du calcul de la pension. Le transfert obtenu grâce à PPCR reste modeste, mais c'est la première fois qu'une telle mesure est prise. Pour la CFDT, c'est donc une première étape.

Toutes les primes sont concernées sauf celles correspondant à la rémunération de travaux supplémentaires effectifs (IHTS, HSE…), à la compensation de sujétions spécifiques et à la prise en charge de frais. L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont également exclus. Pour les agents dont les primes ou indemnités sont proratisées en fonction de la quotité de temps travaillé le montant déduit est proratisé dans les mêmes conditions.

Augmentation des retenues pour pension

Comme chaque année, le taux de la retenue pour pension augmente pour passer de 7,85 % en 2010 à 11,10 % en 2020. Au 1er janvier 2017, ce taux passe à 10,29 % (+ 0,35 %), ce qui réduit d'autant le net à payer. Rappelons que la CFDT n'a pas approuvé la réforme des retraites de 2010.

Cette hausse est absorbée en tout ou partie grâce à PPCR (voir les exemples pages suivantes).

Augmentations du point d'indice

Après six années de gel, le point d'indice est enfin augmenté de 0,6 % le 1er juillet 2016 et de 0,6 % le 1er février 2017.

La CFDT en avait fait un des points centraux de l'accord PPCR. En effet, la revalorisation des grilles n'a de portée que si la valeur du point d'indice est augmentée.

PPCR 2017
Agent C : ce qui change en 2017

Le reclassement 2017

2016 Échelle 3				2017 Reclassement en C1			
Éch	Durée	IM	→	Reprise*	Éch	Durée	IM	Gain IM
11		363	→	AA	11	(4)	367	4
10	4	350	→	AA	10	3	354	4
9	3	338	→	AA	9	3	342	4
8	3	332	→	AA	8	2	336	4
7	2	328	→	AA	7	2	332	4
6	2	326	→	AA	6	2	330	4
5	2	325	→	AA	5	2	329	4
4	2	324	→	AA	4	2	328	4
3	2	323	→	AA	3	2	327	4
2	1	322	→	AA	2	2	326	4
1	1	321	→	AA	1	1	325	4

Échelle 3 vers C1 (Recrutement sans concours)

Exemples de reclassement

Un agent est au 7ème échelon le 31 décembre 2016 depuis 1 an et demi (indice 328). Le 1er janvier 2017, il est reclassé au 7ème échelon du grade C1 avec 1 an et demi d'ancienneté (indice 332). Cela signifie qu'il pourra passer au 8ème échelon le 1er juillet 2017 (indice 336).

Un agent est au 8ème échelon le 31 décembre 2016 depuis 1 an et demi (indice 332). Le 1er janvier 2017, il est reclassé au 8ème échelon du grade C1 avec 1 an et demi d'ancienneté (indice 336). La durée de cet échelon est diminuée d'un an (2 ans au lieu de 3 ans). Cela signifie qu'il pourra passer au 9ème échelon le 1er juillet 2017 (indice 342). Sans PPCR, il aurait dû attendre un an de plus.

Échelle 4 vers C2 (recrutement par concours)

Les agents de l'échelle 4 sont reclassés dans le nouveau grade C2. Ils bénéficient tous de 4 points d'indice supplémentaires au titre du transfert « primes-points ».
Ceux qui perçoivent des primes voient un montant de 13,92 € déduit. Beaucoup d'indices augmentent de 5 à 12 points. Il s'agit d'ajustements techniques consécutifs à la fusion des échelles 4 et 5. L'augmentation de points supérieure à 4 constitue une revalorisation nette.

Exemple de reclassement

Un agent est au 9ème échelon le 31 décembre 2016 depuis 1 an et 9 mois (indice 354). Le 1er janvier 2017, il est reclassé au 7ème échelon du grade C2 (indice 364 soit 10 points de plus dont 4 au titre du transfert « primes-points ». L'ancienneté retenue est égale à 2/3 de l'ancienneté acquise soit 21 mois x 2/3 = 14 mois. Cela signifie qu'il pourra passer au 8ème échelon le 1er novembre 2017 (indice 380).

2016 Échelle 4				2017 Reclassement en C2				
Éch	Durée	IM	→	Reprise*	Éch	Durée	IM	Gain IM
12		382	→	AA	9	3	390	8
11	4	375	→	1/2 AA	8	2	380	5
10	4	368	→	SA	8	2	380	12
9	3	354	→	2/3 AA	7	2	364	10
8	3	345	→	2/3 AA	6	2	350	5
7	2	332	→	AA	5	2	343	11
6	2	329	→	AA	4	2	336	7
5	2	327	→	AA	3	2	332	5
4	2	326	→	AA	2	2	330	4
3	2	325	→	SA	2	2	330	5
2	1	324	→	AA	1	1	328	4
1	1	323	→	SA	1	1	328	5

2016 Échelle 5				2017 Reclassement en C2				
Éch	Durée	IM	→	Reprise*	Éch	Durée	IM	Gain IM
12		407	→	AA	11	4	411	4
11	4	398	→	3/4 AA	10	3	402	4
10	4	385	→	3/4 AA	9	3	390	5
9	3	376	→	3/4 AA	8	2	380	4
8	3	360	→	2/3 AA	7	2	364	4
7	2	346	→	AA	6	2	350	4
6	2	339	→	AA	5	2	343	4
5	2	332	→	AA	4	2	336	4
4	2	330	→	SA	4	2	336	6
3	2	328	→	1/2 AA+ 1 an	3	2	332	4
2	1	327	→	AA	3	2	332	5
1	1	326	→	2 AA	2	2	330	4

Échelle 5 vers C2

Les agents de l'échelle 5 sont reclassés dans le nouveau grade C2. Ils bénéficient tous de 4 points d'indice supplémentaires au titre du transfert « primes-points ».
Ceux qui perçoivent des primes voient un montant de 13,92 € déduit. Certains agents voient leurs indices augmenter de 5 ou 6 points. Il s'agit d'ajustements techniques consécutifs à la fusion des échelles 4 et 5. L'augmentation de points supérieure à 4 constitue une revalorisation nette.

Exemple de reclassement

Un agent est au 9ème échelon le 31 décembre 2016 depuis 1 an et 8 mois (indice 376). Le 1er janvier 2017, il est reclassé au 8ème échelon du grade C2 (indice 380 soit 4 points de plus au titre du transfert « primes-points ». L'ancienneté retenue est égale à 3/4 de l'ancienneté acquise soit 20 mois x 3/4 = 15 mois. Cela signifie qu'il pourra passer au 9ème échelon le 1er octobre 2017 (indice 390).

Échelle 6 vers C3

Les agents de l'échelle 6 sont reclassés dans le nouveau grade C3. Ils bénéficient tous de 4 points d'indice supplémentaires au titre du transfert « primes-points ». Ceux qui perçoivent des primes ont un montant de 13,92 € déduit. La plupart des échelons ont leurs indices augmentés de 5 à 20 points. Il s'agit d'ajustements techniques. L'augmentation de points supérieure à 4 constitue une revalorisation nette.

Exemple de reclassement

Un agent est au 7ème échelon le 31 décembre 2016 depuis 1 an et 8 mois (indice 422). Le 1er janvier 2017, il est reclassé au 8ème échelon du grade C3 (indice 430, soit 8 points de plus dont 4 au titre du transfert « primes-points ». L'ancienneté retenue est égale à 3/4 de l'ancienneté acquise soit 20 mois x 3/4 = 15 mois.

2016 Échelle 6				2017 Reclassement en C3				
Éch	Durée	IM	→	Reprise*	Éch	Durée	IM	Gain IM
9		462	→	AA	10		466	4
8	4	436	→	3/4 AA	9	3	445	9
7	4	422	→	3/4 AA	8	3	430	8
6	3	400	→	AA	7	3	413	13
5 (18 mois et +)	3	385	→	4/3 AA (au-delà de 18 m)	6	2	400	15
5 (- de 18 mois)	3	385	→	4/3 AA	5	2	391	6
4	2	370	→	AA	4	2	375	5
3	2	355	→	AA	3	2	365	10
2	1	345	→	SA	3	2	365	20
1	1	338	→	AA	2	1	355	17

* Reprise d'ancienneté : AA : ancienneté acquise - SA : sans ancienneté

PPCR 2017
Agent B : ce qui change en 2017

La mise en œuvre de PPCR commence à porter ses fruits en augmentant le pouvoir d'achat des agents et en améliorant le montant des pensions pour celles et ceux qui partiront à la retraite. La revalorisation des indices se poursuivra jusqu'en 2018.

À partir du 1er janvier 2017, tous les agents de la catégorie B sont reclassés dans les nouvelles grilles avec une augmentation de leur indice. Et au 1er février, leur traitement augmentera de 0,6 %, une même augmentation étant intervenue le 1er juillet 2016.

Le reclassement

Les agents sont reclassés dans des grilles quasi identiques, seule la durée de certains échelons est modifiée.

Ainsi, pour les deux premiers grades, la durée des 10ème et 11ème échelons est raccourcie d'un an. La durée totale de chacun d'eux diminue d'un an.

En 2014, la durée totale de ces grades avait déjà reculé de deux ans.

La durée totale du troisième grade est allongée d'un an (échelon 6).

Le transfert des primes en points

En 2016, les agents B ont vu une partie de leurs primes transformées en points d'indice. Tous leurs indices ont augmenté de 6 points. En contrepartie, leurs primes ont diminué d'un montant équivalent à 5 points (248 € par an soit 23,27 € par mois), la différence compensant la retenue pour pension (9,94 % en 2016, 10,29 % en 2017). Cette somme figure sur la fiche de paie.

Le transfert des primes en points est une ancienne revendication de la CFDT, qui a toujours dénoncé le fait que les primes sont exclues du calcul de la pension.

C'est aussi une mesure d'équité en faveur des fonctionnaires bénéficiant de peu de primes.

Le transfert obtenu grâce à PPCR reste modeste, mais c'est la première fois qu'une telle mesure est prise.

Pour la CFDT, c'est donc une première étape.

Augmentation du point d'indice

Après six années de gel, le point d'indice est enfin augmenté de 0,6 % le 1er juillet 2016 et de 0,6 % le 1er février 2017.

La CFDT en avait fait un des points centraux de l'accord PPCR. En effet, la revalorisation des grilles n'a de portée que si la valeur du point d'indice est augmentée.

Effets du transfert et de la revalorisation

La revalorisation des indices s'applique en deux temps, janvier 2017 et janvier 2018. Tous les indices enregistrent une hausse significative.

Les 1er échelons du premier grade (concours avec Bac) et du deuxième grade (concours Bac+2) voient leur indice nettement progresser, respectivement de 17 et 29 points dont 6 au titre du transfert « primes-points ».

Les indices terminaux des deux derniers grades progressent eux aussi nettement de 19 points pour le 13ème échelon du B2 et 25 points pour le 11ème échelon du B3.

Le relèvement de ces indices terminaux a des conséquences non négligeables sur la pension.

Ainsi, grâce à PPCR (transfert « primes-points », revalorisation des indices et augmentation de la valeur du point), le montant de la pension est relevé d'environ 4 à 5 % pour une liquidation effectuée en 2017, et d'environ 5 à 5,7 % à partir de 2018.

Les deux tableaux ci-contre concernent des agents situés au dernier échelon de leurs grades (B2 et B3). Pour le calcul de leur pension, ils bénéficient, dans ces exemples d'un taux de liquidation de 75 % sans décote ni surcote (sous réserve notamment, de remplir la condition des 6 derniers mois).

Progression des indices	2015 (avant PPCR)	2016 Transfert	2017 Revalo. PPCR	2018 Revalo. PPCR	2018-2015 Revalo. totale
B 1 Éch 1	326	332	339	343	17
B 2 Éch 1	327	333	347	356	29
B 2 Éch 13	515	521	529	534	19
B 3 Éch 11	562	568	582	587	25

Évolution du montant des pensions grâce à PPCR

B2 13ème échelon	Sans PPCR	Avec PPCR février 2017	Avec PPCR 2018
Indice	515	529	534
Traitement brut	2 384,60 €	2 478,91 €	2 502,34 €
Pension 75 % brut	1 788,45 €	1 859,18 €	1 876,76 €
Augmentation		+ 70,73 €	+ 88,31 €
% de hausse		+ 3,95%	+ 4,94%

B3 11ème échelon	Sans PPCR	Avec PPCR février 2017	Avec PPCR 2018
Indice	562	582	587
Traitement brut	2 602,22 €	2 727,27 €	2 750,70 €
Pension 75 % brut	1 951,67 €	2 045,45 €	2 063,03 €
Augmentation		+ 93,79 €	+ 111,36 €
% de hausse		+ 4,81%	+ 5,71%

PPCR 2017
Agent B : ce qui change en 2017

Le reclassement

1er grade B1

B 1er grade 2015				2016 (+ 6 points)			2017 Reclassement en B1			
Éch	Durée	IM	→	IM	Gain IM	→	Reprise *	Éch	Durée	IM
13		486	→	492	6	→	AA	13		498
12	4	466	→	472	6	→	AA	12	4	474
11	4	443	→	449	6	→	3/4 AA	11	3	453
10 3 ans et +	4	422	→	428	6	→	3 AA (> à 3 an)	10	3	440
10 - de 3 ans	4	422	→	428	6	→	AA	9	3	429
9	3	400	→	406	6	→	AA	8	3	413
8	3	386	→	392	6	→	2/3 AA	7	2	394
7	2	371	→	377	6	→	AA	6	2	379
6	2	358	→	364	6	→	AA	5	2	366
5	2	345	→	351	6	→	AA	4	2	356
4	2	335	→	341	6	→	AA	3	2	349
3	2	332	→	338	6	→	AA	2	2	344
2	2	329	→	335	6	→	AA	1	2	339
1	1	326	→	332	6	→	SA	1	2	339

Exemples

N°1. Un agent a accédé au 6ème échelon du 1er grade B1 le 1er juillet 2015 (indice 358). En janvier 2016, il a bénéficié de 6 points d'indice au titre du transfert des primes en points d'indice (indice 364). En janvier 2017, il est reclassé dans le nouveau grade B1 à l'échelon 5 (indice 366) en conservant son ancienneté acquise (1 an et 6 mois). Au 1er juillet 2017, il passera à l'échelon 6 (indice 379).

N°2. Un agent a accédé au 10ème échelon du 1er grade B1 le 1er avril 2013 (indice 422). En janvier 2016, il a bénéficié de 6 points d'indice au titre du transfert des primes en points d'indice (indice 428). Au 1er janvier 2017, ayant séjourné 3 ans et 9 mois dans l'échelon 10, il est reclassé dans le nouveau grade B1 à l'échelon 10 (indice 440). Son ancienneté est reprise à hauteur de 3 fois l'ancienneté acquise au-delà de 3 ans (3 x 9 mois) soit 2 ans et 3 mois. Le nouvel échelon 10 a une durée de 3 ans (au lieu de 4 dans l'ancien grade). Au 1er octobre 2017, il passera à l'échelon 11 (indice 453).

2ème grade B2

2ème grade 2015				2016 (+ 6 points)			2017 Reclassement en B2			
Éch	Durée	IM	→	IM	Gain IM	→	Reprise *	Éch	Durée	IM
13		515	→	521	6	→	AA	13		529
12	4	491	→	497	6	→	AA	12	4	500
11	4	468	→	474	6	→	3/4 AA	11	3	477
10 1 an et +	4	445	→	451	6	→	AA > à 1 an	10	3	459
10 - de 1 an	4	445	→	451	6	→	3 AA	9	3	452
9	3	425	→	431	6	→	AA	8	3	433
8	3	405	→	411	6	→	2/3 AA	7	2	413
7	2	390	→	396	6	→	AA	6	2	398
6	2	375	→	381	6	→	AA	5	2	385
5	2	361	→	367	6	→	AA	4	2	373
4	2	348	→	354	6	→	AA	3	2	361
3	2	340	→	346	6	→	AA	2	2	354
2	2	332	→	338	6	→	AA	1	2	347
1	1	327	→	333	6	→	SA	1	2	347

Exemples

N°1. Un agent est au 5ème échelon du 2ème grade B2 le 1er juillet 2015 (indice 361). En janvier 2016, il a bénéficié de 6 points d'indice au titre du transfert des primes en points d'indice (indice 367). En janvier 2017, il est reclassé dans le nouveau grade B2 à l'échelon 4 (indice 373) en conservant son ancienneté acquise (1 an et 6 mois). Au 1er juillet 2017, il passera à l'échelon 5 (indice 385).

N°2. Un agent a accédé au 10ème échelon du 2ème grade B2 le 1er avril 2013 (indice 445). En janvier 2016, il a bénéficié de 6 points d'indice au titre du transfert des primes en points d'indice (indice 451). Au 1er janvier 2017, ayant séjourné 3 ans et 9 mois dans l'échelon 10, il est reclassé dans le nouveau grade B2 à l'échelon 10 (indice 459). Son ancienneté est conservée au-delà de 1 an soit 2 ans et 9 mois. Le nouvel échelon 10 a une durée de 3 ans (au lieu de 4 dans l'ancien grade). Au 1er avril 2017, il passera à l'échelon 11 (indice 477).

3ème grade B3

B 3ème grade 2015				2016 (+ 6 points)			2017 Reclassement en B3			
Éch	Durée	IM	→	IM	Gain IM	→	Reprise *	Éch	Durée	IM
11 3 ans et +		562	→	568	6	→	SA	11		582
11 - de 3 ans		562	→	568	6	→	AA	10	3	569
10	3	540	→	546	6	→	AA	9	3	548
9	3	519	→	525	6	→	AA	8	3	529
8	3	494	→	500	6	→	AA	7	3	504
7	3	471	→	477	6	→	AA	6	3	480
6	2	449	→	455	6	→	AA	5	2	460
5	2	428	→	434	6	→	AA	4	2	437
4	2	410	→	416	6	→	AA	3	2	417
3	2	395	→	401	6	→	AA	2	2	402
2	2	380	→	386	6	→	1/2 AA	1	1	389
1	1	365	→	371	6	→	AA	1	1	389

Exemples

N°1. Un agent est au 7ème échelon du 3ème grade B3 depuis le 1er juillet 2014 (indice 471). En janvier 2016, il a bénéficié de 6 points d'indice au titre du transfert des primes en points d'indice (indice 477). En janvier 2017, il est reclassé dans le nouveau grade B3 à l'échelon 6 (indice 480) en conservant son ancienneté acquise (2 ans et 6 mois). Au 1er juillet 2017, il passera à l'échelon 7 (indice 504).

N°2. Un agent a accédé au 11ème échelon du 3ème grade B3 le 1er juillet 2014 (indice 562). En janvier 2016, il a bénéficié de 6 points d'indice au titre du transfert des primes en points d'indice (indice 568). Au 1er janvier 2017, ayant séjourné 2 ans et 6 mois dans l'échelon 11, il est reclassé dans le nouveau grade B3 à l'échelon 10 (indice 569). Conservant son ancienneté, il passera à l'échelon 11 le 1er juillet 2017 (indice 582).

* Reprise d'ancienneté : AA : ancienneté acquise - SA : sans ancienneté

Cfdt: VRAI FAUX

STOP AUX IDÉES REÇUES SUR LA FONCTION PUBLIQUE

ALORS QUE LES ATTAQUES CONTRE LES FONCTIONNAIRES SE MULTIPLIENT, LA CFDT CHOISIT DE RAPPELER QUELQUES FAITS POUR DÉPASSER LES STÉRÉOTYPES.

Il faut cesser de considérer les fonctionnaires, et les politiques publiques qu'ils sont chargés de mettre en œuvre, comme un poids sur le budget de l'État et des collectivités. Les uns comme les autres sont un investissement en termes, par exemple, de cohésion sociale, de développement économique et de sécurité.

Quant au statut de « fonctionnaire » souvent remis en cause, il est avant tout protecteur de l'État, des collectivités et des citoyens. En quelques mots, il est le moyen de garantir la continuité de l'État et des services publics. Par les obligations faites aux fonctionnaires, le statut permet d'assurer la neutralité et l'impartialité des services publics ainsi que leur présence sur le territoire, notamment dans les régions les moins attractives.

IL Y A TROP DE FONCTIONNAIRES EN FRANCE

FAUX ! Cette idée est démentie par les données chiffrées publiées par plusieurs organismes (OCDE, Insee). Dans certains pays de l'OCDE, le ratio nombre de fonctionnaires/population active est supérieur au nôtre. C'est le cas au Canada, au Royaume-Uni ou encore en Suède, pourtant souvent citée en exemple pour la réduction du nombre de ses fonctionnaires. Avec 80 fonctionnaires pour 1000 habitants, la France n'est pas le pays de l'Union européenne avec le plus de fonctionnaires par habitant. À titre de comparaison, il y en a 145,4 au Danemark, 129,4 en Finlande (70 aux États-Unis). En France, les fonctionnaires représentent environ 8 % de la population totale et 20 % de la population active. De plus, il est important de rappeler que la France a une démographie particulière en Europe : le pays est grand, la densité de population est peu élevée et il n'y a pas de désert de population. En conséquence, il est nécessaire de déployer des services publics sur tout le territoire et parfois pour un nombre réduit de personnes[1]. Par ailleurs, au-delà des chiffres globaux, il faut aussi regarder les conséquences concrètes d'une diminution des effectifs. Dans la fonction publique d'État, le nombre de fonctionnaires a véritablement diminué. Seulement, par un effet domino, cette diminution a provoqué une augmentation dans les collectivités territoriales.

LES DIFFÉRENTS STATUTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

- 3 844 300 fonctionnaires,
- 942 600 contractuels,
- 303 400 militaires,
- 358 100 agents relevant des « autres catégories et statuts » (ex. : les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat),
- 192 300 bénéficiaires de contrats aidés.

LES RETRAITES DES FONCTIONNAIRES NE SONT PAS ALIGNÉES SUR CELLES DES SALARIÉS DU PRIVÉ

FAUX ! Avec les lois de 2003 et de 2010, l'âge légal de départ à la retraite (62 ans), la durée d'assurance nécessaire pour ne pas avoir de décote (42 annuités), l'âge maximum pour annuler la décote (67 ans), le montant de la retenue pour pension (taux porté progressivement à 11,10 % en 2020) ainsi que le calcul de la décote et de la surcote sont strictement identiques pour les fonctionnaires et les salariés du privé.

1. *L'Égalité des territoires, une passion française,* Philippe Estèbe, p. 9 à 12, Presses Universitaires de France, Paris, avril 2015.

LES PENSIONS DE RETRAITE SONT PLUS AVANTAGEUSES

VRAI ET FAUX ! Pour les fonctionnaires, la pension s'élève à 75 % du traitement perçu pendant les six derniers mois alors que pour les salariés du privé elle est de 50 % sur la moyenne des salaires perçus pendant les 25 meilleures années. Ce mode de calcul semble avantager largement les fonctionnaires. Toutefois, tel n'est pas le cas dans les faits. En effet, le taux de remplacement – rapport entre le montant de la première pension et le montant du dernier mois de la rémunération salariale – est de 72,1 % pour les fonctionnaires et 73,8 % pour les salariés du privé (personnes nées en 1946 ayant une carrière complète). Pourquoi cela ? D'une part, parce que le calcul de la pension des fonctionnaires ne prend pas en compte les primes (plus de 22 % du traitement brut en moyenne) et, d'autre part, parce que les fonctionnaires n'ont pas de régime complémentaire à la différence des salariés du privé (Arrco-Agirc).
À noter : les agents publics ne perçoivent aucune prime de départ à la retraite. Les contractuels de la fonction publique relèvent du régime général et bénéficient d'une retraite complémentaire (Ircantec).

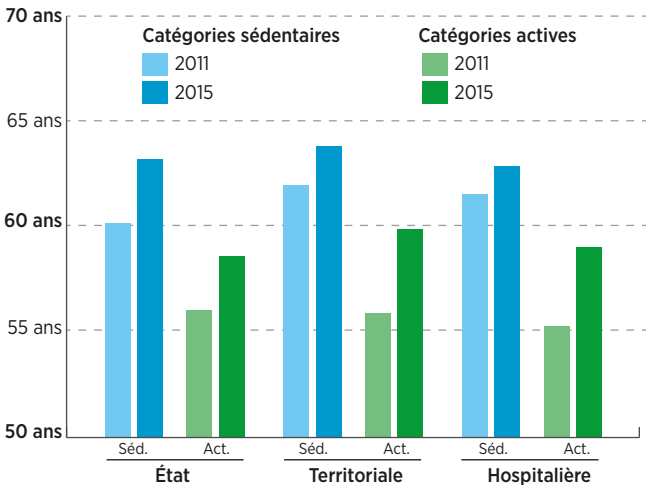
LES FONCTIONNAIRES PARTENT PLUS TÔT EN RETRAITE

FAUX ! Depuis le rapprochement des règles entre les fonctionnaires et les salariés du privé, l'âge moyen de départ en retraite tend à être le même : 61,1 ans dans la fonction publique d'État, 61,8 ans dans la territoriale, 59,8 dans l'hospitalière et 62,3 ans pour les salariés relevant du régime général. Toutefois, pour être plus précis, il faut distinguer les fonctionnaires « sédentaires » des agents classés en catégorie dite « **active** ».

LA CATÉGORIE « ACTIVE » est un dispositif de compensation de la pénibilité pour des fonctions présentant, à l'évidence, des risques particuliers de dangerosité ou des fatigues exceptionnelles. Il s'agit entre autres des policiers, gardiens de prison, égoutiers, aides-soignants, sapeurs-pompiers professionnels, contrôleurs aériens, douaniers, etc. À l'inverse du secteur privé, le Compte de personnel de prévention de la pénibilité (C3P) n'est pas applicable dans la fonction publique.
La catégorie sédentaire correspond à ceux qui n'appartiennent pas à la catégorie active.

Il est vrai que ces derniers partent plus tôt (à partir de 52 ou 57 ans). Néanmoins, le pourcentage de fonctionnaires partant à la retraite en bénéficiant de ce système diminue : il est passé de 37 % en 2004 à 27 % en 2012. C'est dû notamment au fait que les professeurs des écoles (anciennement les instituteurs) ne bénéficient plus de la catégorie active. Et cette proportion va encore baisser depuis que les infirmiers classés en catégorie A ne bénéficient plus de ce dispositif.
En conséquence, pour une juste appréciation des réalités, il faut regarder l'âge moyen de départ en retraite selon la catégorie active ou la catégorie sédentaire.

Un âge moyen de départ en retraite des fonctionnaires en augmentation



LES COMPLÉMENTAIRES SANTÉ NE SONT PAS PRISES EN CHARGE PAR LES EMPLOYEURS PUBLICS

VRAI ! Depuis le 1er janvier 2016, tous les employeurs privés doivent prendre en charge au moins 50 % de la cotisation à une couverture complémentaire santé. Mais cette obligation ne s'applique pas aux employeurs publics.

Ni les fonctionnaires, ni les contractuels ne bénéficient d'une réelle aide à l'acquisition d'une couverture complémentaire en santé et en prévoyance. Certains employeurs participent au financement de la protection sociale complémentaire, mais cette participation ne représente, en moyenne, que 3 % des cotisations payées par les agents. Ainsi, pour plus de la moitié des agents publics, la participation ne dépasse pas 6 euros par an et par agent. Par ailleurs, les cotisations n'ouvrent droit à aucun avantage fiscal.

LES AGENTS PUBLICS SONT MIEUX PAYÉS QUE LES SALARIÉS DU PRIVÉ

FAUX ! En moyenne, entre la fonction publique et le secteur privé, il n'y a pas de différence. En revanche, il y a de grands écarts entre les trois fonctions publiques. Notamment parce que dans la fonction publique d'État, les fonctionnaires relèvent de la catégorie A (enseignants, cadres, etc.) pour plus de 55 %, alors qu'inversement, dans la fonction publique territoriale les 3/4 des agents appartiennent à la catégorie C. En conséquence, s'agissant des rémunérations, tout comme pour le temps de travail, il n'est pas possible d'avoir une appréciation correcte de la situation en se basant uniquement sur une moyenne globale. Par ailleurs, dans la fonction publique, l'évolution salariale peut être en partie bloquée pour l'intégralité des agents, comme ce fut le cas avec le gel du point d'indice entre 2010 et 2016.

	Salaire net mensuel moyen	Salaire net mensuel médian*
fonction publique	**2205 €**	1957 €
État	2477 €	2276 €
Territoriale	1877 €	1688 €
Hospitalière	2223 €	1881 €
Secteur privé	2202 €	1783 €

*__Le salaire médian :__ il indique que la moitié des personnes perçoivent moins que ce montant, l'autre moitié plus

IL EXISTE DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

VRAI ! Dans la fonction publique 62 % des agents sont des femmes contre 46 % dans le secteur privé. L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes est de 12 % contre 19 % dans le secteur privé. Malgré le statut qui tend à uniformiser les grilles de rémunération, les femmes agents publics restent pénalisées.

Dans plus de 4 cas sur 5, l'écart de rémunération selon le sexe peut être expliqué essentiellement par la différence de durée de travail (temps partiel choisi notamment), et par la répartition dans les catégories, les ministères, les filières, les corps, les grades et les professions, en défaveur des femmes. Comme dans le privé, les maternités peuvent avoir un impact négatif sur l'attribution de promotions et l'accès à des postes à responsabilité.

LES FONCTIONNAIRES ONT LA GARANTIE DE L'EMPLOI À VIE

VRAI ! La loi et le réglement organisent leur statut. En conséquence, la situation des fonctionnaires n'est pas régie par un contrat de travail, à la différence des contractuels (20 % des effectifs de la fonction publique) et des salariés du privé. Seuls la loi et le règlement organisent leur statut. Toutefois, ils peuvent être licenciés pour insuffisance ou faute professionnelle sans indemnisation.
Les fonctionnaires ne sont pas « propriétaires » de leur emploi mais uniquement de leur grade. Le fonctionnaire conserve son grade, c'est-à-dire sa carrière et sa rémunération. Mais sa hiérarchie peut, à tout moment, modifier l'emploi et le lieu de travail sur lequel le fonctionnaire a été nommé.
Elle peut aussi décider de la suppression de cet emploi. Dans ce cas, l'employeur doit proposer un nouvel emploi correspondant au grade détenu. C'est le principe de la « *séparation du grade et de l'emploi* ».

LE STATUT DE FONCTIONNAIRE NE SERT À RIEN

FAUX ! Ce statut a été conçu pour répondre aux besoins d'adaptation du service public et de déploiement des fonctionnaires sur tout le territoire. Le principe de la « séparation du grade et de l'emploi » permet aux décideurs publics de modifier le lieu de travail et les fonctions d'un agent avec beaucoup de souplesse (alors qu'en droit privé ce sont des éléments déterminants du contrat de travail).
Par exemple : récemment, 8000 agents des administrations déconcentrées de l'État ont été concernés par une fusion de région. Parmi eux, en à peine un an, 2000 ont changé de fonction et 400 de lieu de travail, soit un total de 30 % des effectifs. Une telle rapidité sur un aussi grand nombre d'agents n'est possible qu'en vertu du statut.

Ce statut, et notamment la garantie de l'emploi, sert aussi à protéger les fonctionnaires contre tout type de pressions venant aussi bien d'un supérieur, d'un élu que d'un usager. L'indépendance des fonctionnaires existe au bénéfice de l'égalité de traitement du service public. Cela ne concerne pas que les fonctions dites régaliennes (police, justice, impôts, etc.). Toute fonction de contrôle (ex : respect des normes handicap), d'instruction (ex : permis de construire), de délivrance d'aides, d'accueil du public, etc. exige un traitement égal et donc l'indépendance de celui qui l'exerce.

LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL EST LA MÊME POUR LE PRIVÉ ET POUR LE PUBLIC

VRAI ! La durée légale de travail est de 1607 heures pour les salariés comme pour les fonctionnaires et les contractuels. Cette durée a été adaptée pour tenir compte de certaines contraintes comme le travail de nuit, le week-end, etc.

Un certain nombre d'agents, dont les cadres encadrants, sont au forfait jours. Dans la réalité, ils travaillent souvent bien au-delà des 35 heures, sans être rémunérés pour autant en heures supplémentaires. 36,7 % des agents de la fonction publique travaillent, même occasionnellement, le dimanche et les jours fériés (contre 25,8 % dans le secteur privé), 17,5 % travaillent la nuit (contre 14,5 % dans le secteur privé). Ces obligations professionnelles sont la conséquence directe des obligations de service public. Elles ont essentiellement été compensées non pas par de la rémunération mais par une réduction du temps de travail.

LES FONCTIONNAIRES SONT PLUS SOUVENT ABSENTS POUR MALADIE

VRAI ET FAUX ! D'après l'enquête *Conditions de travail 2013* publiée dans le *Rapport annuel de la fonction publique 2016*, les agents publics sont plus nombreux à se trouver en arrêt maladie, mais les arrêts des salariés du privé sont plus longs.

Cependant, cette comparaison n'a pas de sens. Il faudrait pouvoir tenir compte de la particularité des emplois, du vieillissement de certains effectifs et des conditions d'exercice difficiles dans certains secteurs. De plus, certains métiers de la fonction publique sont bien plus exposés aux foyers de maladie (personnels hospitaliers, enseignants, professionnels de la petite enfance, etc.).

	Déclarant avoir eu au moins un arrêt maladie dans l'année	Dont l'arrêt maladie a été le seul de l'année	Dont le seul arrêt maladie de l'année a été de moins de 8 jours
Agents publics	33 %	68 %	48 %
Salariés du privé	28 %	70 %	54 %

LA FONCTION PUBLIQUE COÛTE TROP CHER À LA NATION

FAUX ! En juillet 2016, une étude[2] a comparé la dépense publique française avec un groupe de pays témoins (Allemagne, Royaume-Uni, Finlande, etc.). Si la dépense publique moyenne de ces pays est de 51 % du PIB et celle de la France est de 57,5 %, cette étude va plus loin en identifiant les postes de dépenses qui justifient cet écart.

Les dépenses de fonctionnement, rémunérations comprises, des administrations publiques sont de 1,2 point de PIB inférieures en France que dans le groupe de pays témoins (« *La France a des dépenses de fonctionnement, qui englobent à la fois les rémunérations directes et les consommations intermédiaires, plus basses que celles du groupe témoin* »). L'essentiel de la différence entre la France et le groupe témoin est dans les dépenses de vieillesse et les dépenses de logement (aides à la pierre et aides personnelles au logement).

Les fonctionnaires coûtent-ils trop chers ? Il y en a-t-il trop ? Au lieu de répondre dogmatiquement à ces questions, le véritable enjeu, notamment à l'occasion de l'élection présidentielle est de se demander collectivement quelle action publique voulons-nous et quelles finalités souhaitons-nous atteindre en matière de développement, de cohésion, de sécurité ou encore d'éducation. Cela implique des moyens humains et financiers qu'il faut politiquement et concrètement mobiliser. Ils sont la nécessaire traduction de nos choix démocratiques.

Sources : les données chiffrées de ce VRAI/FAUX sont extraites du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (DGAFP), des publications du Conseil d'orientation des retraites (COR) et de l'Insee.

2. *Dette, déficit et dépenses publiques : quelles orientations ?*, France stratégie (institution publique d'expertise auprès du Premier ministre), juillet 2016.

Retrouvez l'ensemble de nos outils sur notre site www.cfdt.fr / OUTILS

CFDT 4, bd de la Villette, 75955 Paris Cedex 19 **Rédaction** UFFA CFDT / CFDT Service Vie au travail et Dialogue social **Conception et réalisation** Service Information Communication / Janvier 2017.

L'Uffa dans les médias

24 novembre 2016

Boursorama avec AFP :

AEF : Repris par TV5 Monde Ouest France Fillon et Juppé veulent moins de fonctionnaires : est-ce réalisable ?

Les fonctionnaires sont "au cœur de la cohésion sociale", rappelle Mylène Jacquot de la CFDT, en s'interrogeant sur l'efficacité, en cas d'attentat, de secours qui seraient confiés au privé.

28 novembre

AEF : Présidentielle 2017 : le programme de François Fillon pour la fonction publique est-il réalisable à la lettre ? "François Fillon reprend la technique éprouvée du rabot sans aucune réflexion sur les missions des agents et les politiques publiques à mener. Or on voit ce que cela a donné dans la police…", commente ainsi Mylène Jacquot, la secrétaire générale de la CFDT Fonction publique, dénonçant une absence de volonté de dialogue social. "Cette politique traduit une méconnaissance des missions des agents", ajoute-t-elle. Quant au temps de travail, "personne ne va accepter de travailler plus pour la même rémunération.
Par ailleurs, la référence au cadre hebdomadaire est dépassée, notamment dans la fonction publique hospitalière.

30 novembre

TF1 : Retrouvez l'interview de Mylène Jacquot au JT de 20 h sur TF1 du mercredi 30 novembre : http://www.tf1.fr/tf1/jt-20h (à partir de 3 min 40)

1er décembre

AEF : Le CSFPE rend un avis négatif sur le projet de décret reportant l'application du Rifseep pour certains corps de l'État : Pour Mylène Jacquot, la secrétaire générale de l'Uffa-CFDT, qui s'est abstenue, cet échelonnement de l'application a l'avantage de pouvoir permettre la conduite d'un dialogue social sur ce sujet dans les services où les agents attendent une harmonisation des régimes indemnitaires.

Le CCFP donne son feu vert à l'ordonnance du gouvernement sur le CPA dans la fonction publique avec des modifications : Dans un communiqué diffusé à l'issue du CCFP, la CFDT salue "une avancée vers l'universalité des droits" et les améliorations en matière de prévention de la pénibilité et de l'inaptitude. "La portabilité du compte personnel d'activité est désormais assurée. Les droits acquis (engagement citoyen et compte personnel de formation) pourront être invoqués tout au long du parcours professionnel de la personne même en cas de changement d'employeur et de mobilité entre privé et public", estime la confédération qui indique toutefois que "ces avancées ne font pas oublier que le travail reste entier sur le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) car toutes les situations ne sont pas couvertes par le dispositif de la 'catégorie active'" et prévient qu'elle "continuera donc de porter ses revendications sur ce dernier point, sur les décrets de mise en œuvre de l'ordonnance et sur la mise en œuvre du Plan Santé au travail".

6 décembre

LOCALTIS : Compte personnel d'activité : vote favorable des employeurs et des syndicats **:** Mylène Jacquot, secrétaire générale de l'UFFA-CFDT a salué la création de nouveaux droits en matière de formation. "Le CPF permet d'accumuler jusqu'à 150 heures, contre 120 heures pour le DIF et il est lié à la personne", a-t-elle souligné. En ajoutant que "les droits à la formation sont aussi renforcés au profit des agents faiblement qualifiés et de ceux qui doivent se reconvertir professionnellement pour prévenir une inaptitude physique".

13 décembre

Bourgoin-Jallieu veut punir les absences des fonctionnaires : L'Unsa Fonction Publique et l'Uffa-CFDT ont mis en garde contre une tentative de "renouer avec la politique du chiffre" et les risques d'une "individualisation irraisonnée".

CFDT MAGAZINE : Feu vert pour le compte personnel d'activité pour les agents publics **:** « *Nous avons obtenu un droit opposable pour les demandes de formation visant à acquérir le certificat de connaissances et de compétences professionnelles [CléA] pour les moins qualifiés,* souligne Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT-Fonctions publiques, *ainsi qu'une ouverture sur la mutualisation des financements qu'il reste à rendre effective.* » En revanche, « *le travail reste entier sur le compte personnel de prévention de la pénibilité* » (C3P), soulignent Véronique Descacq et Mylène Jacquot.

14 décembre

AEF : Protocole PPCR : le CSFPE vote en faveur du transfert primes/points pour les emplois d'encadrement supérieur de l'État

"Pour nous, c'est un minimum de permettre aux emplois de l'encadrement supérieur de l'État de bénéficier du transfert primes/points. Il y a vrai sujet concernant la revalorisation de ces emplois, nous ne voulons pas que certains soient laissés de côté", commente Mylène Jacquot, la secrétaire générale de l'Uffa-CFDT.

15 décembre

AEF : Encadrement supérieur de l'État : la CFDT Fonctions publiques demande à Annick Girardin des mesures de revalorisation : Faisant état "de la vive déception que l'absence de propositions autre que le seul transfert primes/points", prévu par le projet de décret voté le 14 décembre 2016 en CSFPE , "suscite parmi les agents" de l'encadrement supérieur, la secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques, Mylène Jacquot, a interpellé la ministre de la Fonction publique, Annick Girardin, pour lui demander d'autres mesures de revalorisation, dans un courrier, le 12 décembre 2016.

6 janvier

LIBÉRATION : Une réforme sévère et difficilement applicable «C'est irréaliste, s'inquiète Mylène Jacquot, de la CFDT, sauf à mettre en cause les missions d'éducation, de justice ou de sécurité !»

24 janvier

LOCALTIS : Les visages des référents déontologues se dessinent **:** Interrogée par Localtis avant la réunion, Mylène Jacquot, secrétaire générale de l'UFFA-CFDT a estimé nécessaire de clarifier davantage l'article 2 qui détermine les personnes pouvant être désignées comme référent déontologue. De plus, elle s'est interrogée sur la nature des liens hiérarchiques entre le chef de service ou l'autorité territoriale et le déontologue.

Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

GUIDES JURIDIQUES ÉDITION 2017

TOUS LES JOURS, LE DROIT ÉVOLUE. Il est nécessaire de pouvoir proposer une aide concrète et efficace aux salariés :

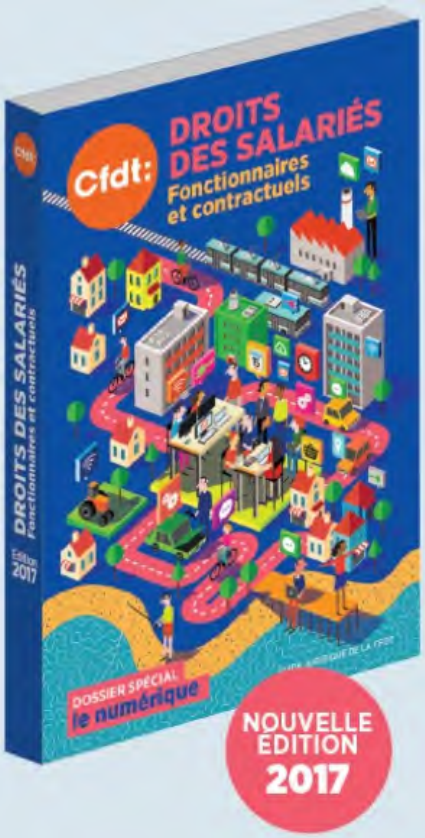
POUR ÊTRE RESPECTÉ ET FAIRE RESPECTER SES DROITS !

- Des ouvrages de référence indispensables pour aider les salariés au quotidien.
- Une mine d'informations pour animer vos permanences syndicales et répondre aux questions des salariés, des fonctionnaires et contractuels.
- Des outils de contact très utiles pour aller au devant des salariés, des fonctionnaires et contractuels.

DROITS DES SALARIÉS
Fonctionnaires et contractuels

- Statut
- Carrière
- Mobilité
- Contrats de droit public
- Rémunération
- Licenciement et chômage des contractuels
- Durée du travail
- Conditions de travail
- Dialogue social
- Retraite...

Format 11x16,5 cm/336 pages



AGENDA
de septembre 2016 à décembre 2017

Parce que certains grands rendez-vous syndicaux ne peuvent être manqués... L'agenda est un outil indispensable pour gérer son planning.
Pratique et plein d'infos.
À commander sans tarder!

Format 9 x 16,3 cm.
Couverture transparente et répertoire amovible fournis avec chaque agenda.

Vous vous posez des questions pour votre retraite ?

En tant qu'agent de la fonction publique, vous avez droit au régime Préfon-Retraite.

Cette solution d'épargne retraite complémentaire vous apporte :

- La garantie d'un revenu régulier à vie (*)
- Une déduction fiscale (1) de vos cotisations
- La protection de vos proches en cas de décès (*)

Recommandée par :

Cfdt: FONCTIONS PUBLIQUES

Préfon
La retraite et la prévoyance de la fonction publique

89%
de nos affiliés recommandent Préfon-Retraite (2)

74%
considèrent Préfon-Retraite comme un bon retour sur investissement (3)

80%
déclarent que leur rente Préfon-Retraite est importante pour leur budget (3)

3025 Service & appel gratuits

www.prefon-retraite.fr

Préfon
La retraite et la prévoyance de la fonction publique

Préfon est LA Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique.

Depuis plus de 50 ans, elle imagine des solutions de retraite et de prévoyance sécurisées.

Sa conviction : s'engager pour la retraite.

FLY-0716

Chez Préfon, nous sommes transparents

Communication à caractère publicitaire.

Les caractéristiques présentées, dont les conditions et limites sont détaillées dans la notice d'information, dépendent également de la législation en vigueur. Elles sont susceptibles d'évoluer.

Les renvois des mentions qui figurent dans ce document :

(*) Les caractéristiques présentées, dont les conditions et limites sont détaillées dans la notice d'information, dépendent également de la législation en vigueur. Elles sont susceptibles d'évoluer.

(1) Sous réserve de la fiscalité en vigueur.

Votre plafond d'épargne retraite est mentionné sur votre avis d'imposition.

Le régime Préfon-Retraite est un régime de retraite dont les arréages sont passibles de l'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que les « pensions et retraites ».

Plus d'information sur www.prefon-retraite.fr/public/La-rente-Préfon-Retraite/Deduction-fiscale

(2) Données Préfon.

(3) Etude TNS Sofres de novembre 2014.

Informations sur Préfon-Retraite :

Le régime PRÉFON-RETRAITE est un contrat d'assurance de groupe, régime régi par les articles L. 441-1 et suivants du Code des assurances, dont l'objet est la constitution et le service d'une retraite par rente au profit des affiliés. Il est souscrit par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (Préfon) association régie par la loi du 1er juillet 1901 ayant son siège social au 12 bis rue de Courcelles, 75008 Paris. L'objet social de l'association est d'offrir aux fonctionnaires et assimilés des régimes de prévoyance complémentaire, notamment en matière de retraite ; d'assurer la représentation des affiliés auprès des pouvoirs publics et des gestionnaires des régimes créés ; de veiller au respect des valeurs des organisations syndicales fondatrices de solidarité, de progrès social et d'égalité dans la gestion des fonds collectés par les régimes créés, notamment par le choix d'investissements socialement responsables. Il est distribué par la S.A.S Préfon-Distribution au capital social de 200 000 € entièrement libéré. 794 053 629 R.C.S. Paris immatriculée à l'ORIAS sous le n° 13008416 et ayant son siège social au 12 bis rue de Courcelles, 75008 Paris. Il est souscrit auprès de CNP Assurances ayant son siège social au 4 place Raoul Dautry, 75716 Paris Cedex 15, S.A au capital de 686 618 477 € entièrement libéré, 341 737 062 R.C.S. Paris, Entreprise régie par le Code des assurances, Groupe Caisse des Dépôts. CNP Assurances est réassurée pour le régime Préfon-Retraite par Axa, Groupama et Allianz.

Retrouvez toutes nos informations sur :

www.prefon-retraite.fr / www.prefon.fr