

UNSA

Fonction publique : les enjeux du dossier «retraites» en 12 fiches



UNSA Fonction publique
21 rue Jules-Ferry,
93177 Bagnole Cedex.

Courriel : uff@unsa.org.
[http://www.unsa-
fonctionnaires.org/](http://www.unsa-fonctionnaires.org/)

*Au sein de l'UNSA,
l'UNSA Fonction publique
regroupe les fédérations
des trois fonctions publiques
(État, territoriale,
hospitalière).*

*L'UNSA Fonction publique
défend l'ensemble
des personnels,
titulaires et non-titulaires.*

Sommaire des fiches

- 1. Avec l'UNSA, défendons le droit à une bonne retraite pour tous**
- 2. La répartition, c'est une garantie pour la retraite future des jeunes d'aujourd'hui.**
- 3. Avec l'UNSA, contre la double peine pour les femmes**
- 4. Avec l'UNSA, défendre la possibilité de partir à 60 ans**
- 5. Les exigences et propositions de l'UNSA pour les retraites**
- 6. De 6 mois à 25 ans ? Le débat est faussé !**
- 7. Retraites «public/privé» : des logiques différentes**
- 8. Pour l'UNSA, « comparaison n'est pas raison »**
- 9. Avec l'UNSA, défendre la retraite des non-titulaires**
- 10. Une complémentaire peut en cacher une autre**
- 11. Avec l'UNSA, défendre la pension, élément indissociable du statut d'activité des fonctionnaires**
- 12. Avec l'UNSA, exiger une bonne retraite pour tous, public et privé**

Avec l'UNSA, défendons le droit à une bonne retraite pour tous



UNSA Fonction publique
21 rue Jules-Ferry,
93177 Bagnole Cedex.

Courriel : uff@unsa.org
<http://www.unsa-fonctionnaires.org/>

Au sein de l'UNSA,
l'UNSA Fonction publique
regroupe les fédérations
des trois fonctions publiques
(État, territoriale,
hospitalière).

L'UNSA Fonction publique
défend l'ensemble
des personnels,
titulaires et non-titulaires.

« L'UNSA revendique un système de retraite sûr, garantissant aux retraités un niveau de vie comparable à celui dont ils bénéficiaient durant leur vie active et reposant sur la solidarité entre les générations. » Cette position de fond, prise par l'UNSA en 2005 et réaffirmée à son congrès de Pau en novembre dernier, n'a rien perdu de sa pertinence.

Aujourd'hui, de lourdes menaces pèsent sur les systèmes de retraite. Les fonctionnaires sont particulièrement visés. Ils sont injustement présentés comme des privilégiés sur la base de comparaisons très contestables. Cette campagne de dénigrement est aussi le moyen de masquer les régressions qui pourraient frapper les salariés du privé ou les agents non-titulaires de la fonction publique.

Pour tous les salariés, quel que soit leur statut, le critère majeur est le taux de remplacement de la pension par rapport à la rémunération. C'est bien pour cela que l'UNSA défend pour tous « le droit à une bonne retraite » financée par la répartition. Et c'est avec cet objectif qu'elle a décidé d'informer largement les personnels. La conquête de l'opinion est une condition du succès : elle commence par une information claire et précise de nos propres collègues.

Alain OLIVE,

secrétaire général de l'UNSA

Élisabeth DAVID,

secrétaire générale de l'UNSA Fonction publique

Informer, c'est déjà agir. Les propositions gouvernementales seront connues avant l'été. C'est dès à présent qu'il faut lutter contre intox et contrevérités.

La répartition, c'est une garantie pour la retraite future des jeunes d'aujourd'hui.



UNSA Fonction publique
21 rue Jules-Ferry,
93177 Bagnolet Cedex.

Courriel : uff@unsa.org.
[http://www.unsa-
fonctionnaires.org/](http://www.unsa-fonctionnaires.org/)

*Au sein de l'UNSA,
l'UNSA Fonction publique
regroupe les fédérations
des trois fonctions publiques
(État, territoriale,
hospitalière).*

*L'UNSA Fonction publique
défend l'ensemble
des personnels,
titulaires et non-titulaires.*

Les actifs des jeunes générations ont peur pour leur retraite. Ils craignent de payer pour les autres sans garantie pour eux-mêmes. La tentation serait de construire, de façon individualiste, « sa retraite ». Mais renoncer à la solidarité intergénérationnelle obligerait à terme les jeunes générations à subvenir aux besoins de leurs parents dont les retraites rabaissées seraient devenues trop faibles.

Si l'on veut construire « sa retraite individuelle », il faut obligatoirement se tourner vers la capitalisation. Les droits individuels ne peuvent être assis que sur des placements financiers ou immobiliers dont on espère tirer des revenus (dividendes, intérêts, loyers) avec lesquels les retraites seront payées dans 30, 40, 50 ans et au-delà.

Or la capitalisation est un droit de tirage aléatoire sur l'avenir. Dans les pays anglo-saxons, la crise a provoqué des pertes massives d'actifs pour les fonds de pension : les retraites britanniques ont été parfois amputées d'un tiers. Les retraites chiliennes transformées en fonds de pension en 1980, ont perdu plus du quart de leurs actifs en 2008. L'économie repartira après la crise ; les droits individuels perdus le seront irrémédiablement.

Contrairement à la capitalisation, la répartition permet de ne pas faire de la retraite une loterie. Elle garantit des droits sur l'économie globale, sans subir les aléas économiques ou les évolutions technologiques qui peuvent toucher certains secteurs.

Le repli sur les solutions individualistes (« ma retraite ») est hasardeux et dangereux. Il implique un basculement vers la capitalisation, au risque de tout perdre en cas de crise boursière ou immobilière.

Avec l'UNSA, contre la double peine pour les femmes



UNSA Fonction publique
21 rue Jules-Ferry,
93177 Bagnole Cedex.

Courriel : uff@unsa.org.
<http://www.unsa-fonctionnaires.org/>

*Au sein de l'UNSA,
l'UNSA Fonction publique
regroupe les fédérations
des trois fonctions publiques
(État, territoriale,
hospitalière).*

*L'UNSA Fonction publique
défend l'ensemble
des personnels,
titulaires et non-titulaires.*

Très souvent pénalisées pendant leur période d'activité, les femmes subissent à la retraite un « deuxième effet » des discriminations ou inégalités dont elles ont déjà été victimes :

- elles ont eu des salaires moins élevés à travail et diplôme égaux pendant leur période d'activité ;
- elles ont fait des carrières plus courtes soit pour élever les enfants du ménage (ce sont elles qui prennent la quasi-totalité des disponibilités pour enfant ou congés parentaux), soit pour avoir effectué un temps partiel choisi ou subi ;
- elles se retrouvent aussi plus souvent que les hommes en situation de monoparentalité, ce qui n'est pas sans influence sur leur déroulement de carrière ;
- au niveau général, elles sont aussi plus touchées par le chômage et elles paient le prix fort de la crise économique.

À ces inégalités se sont ajoutées, notamment dans la fonction publique, les mesures de la réforme des retraites de 2003 qui les ont particulièrement frappées :

- la décote instaurée à cette date a surajouté une pénalité aux carrières incomplètes ou avec une longue période de temps partiel ;
- les avantages familiaux (bonifications pour enfants) ont été fortement réduits : les femmes fonctionnaires les ont perdues pour les enfants nés hors activité « fonction publique » ;
- d'autres mesures sont venues limiter les pensions de réversion dont les femmes sont plus souvent bénéficiaires en raison d'une espérance de vie plus élevée.

Constats. — Dans toutes les générations, les femmes perçoivent une pension moyenne inférieure de 35% à celle des hommes. 8 retraités pauvres sur 10 sont des femmes.

Avec l'UNSA, défendre la possibilité de partir à 60 ans



UNSA Fonction publique
21 rue Jules-Ferry,
93177 Bagnolet Cedex.

Courriel : uff@unsa.org
[http://www.unsa-
fonctionnaires.org/](http://www.unsa-fonctionnaires.org/)

*Au sein de l'UNSA,
l'UNSA Fonction publique
regroupe les fédérations
des trois fonctions publiques
(État, territoriale,
hospitalière).*

*L'UNSA Fonction publique
défend l'ensemble
des personnels,
titulaires et non-titulaires.*

L'UNSA rejette la remise en cause du droit de partir en retraite à 60 ans. Sous prétexte que l'âge réel moyen de départ en retraite est plus élevé, il faudrait reculer l'âge minimum de départ alors que le maintien des séniors au travail reste un problème réel en France.

Nombre de salariés font liquider leur retraite plus tardivement aujourd'hui alors qu'ils sont au chômage à cause des décotes subies en cas de carrière incomplète. Toucher aux « 60 ans » ferait baisser le niveau de retraite de ceux qui ne peuvent attendre (âge moyen actuel de cessation d'activité en France : 58,5 ans).

Les salariés ayant travaillé très tôt ne seraient pas les seuls sanctionnés. Les décotes (sur cinq ans) seraient calculées à partir de l'âge minimum requis. Le taux plein garanti serait repoussé bien après 65 ans. Les salariés n'ayant pas le nombre de trimestres nécessaires (notamment ceux au chômage) subiraient donc une baisse sensible de leur pension (effet de double peine).

L'UNSA défend aussi la liberté de choix même s'il n'y a jamais eu de lien automatique entre âge minimum et retraite à taux plein. La liberté d'option doit être possible en fonction de sa situation personnelle, familiale ou simplement de ses choix de vie.

Depuis 2003, les négociations sur la prise en compte de la pénibilité sont au point mort. Le sujet est complexe, mais il faut pouvoir rendre possible le départ anticipé à taux plein, dès 60 ans, pour les salariés les plus exposés, ceux qui, en raison de la pénibilité ou de la dangerosité au travail, ont une espérance de vie réduite.

L'UNSA revendique le maintien du droit au départ en retraite à 60 ans. Elle défend ainsi la liberté de choix mais revendique aussi la prise en compte des carrières longues ou des métiers « pénibles ».

Les exigences et propositions de l'UNSA pour les retraites



UNSA Fonction publique
21 rue Jules-Ferry,
93177 Bagnole Cedex.

Courriel : uff@unsa.org.
<http://www.unsa-fonctionnaires.org/>

Au sein de l'UNSA, l'UNSA Fonction publique regroupe les fédérations des trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

L'UNSA Fonction publique défend l'ensemble des personnels, titulaires et non-titulaires.

Pour l'UNSA, la retraite par répartition et un bon taux de remplacement sont deux piliers non négociables de notre système de retraite solidaire. Dans ce cadre, l'UNSA refuse la remise en cause de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans. En l'état actuel du fonctionnement du marché du travail et des écarts d'espérance de vie, reculer l'âge minimum de départ aggraverait les inégalités d'accès des assurés au droit à la retraite.

De même, l'UNSA défendra le maintien des six derniers mois pour le calcul des pensions des fonctionnaires. Ce mode de calcul s'explique par les différences de carrières et de rémunérations entre le privé et le public, mais aussi par la non-prise en compte des rémunérations annexes (primes, indemnités) dans la retraite de base pour les fonctionnaires.

L'UNSA fait des propositions pour relever le défi démographique (vieillesse et accroissement de l'espérance de vie). 80% des dépenses de l'assurance vieillesse, liées au travail, doivent continuer à être financées par les cotisations. Les 20% restants, correspondent à des dépenses de solidarité (minimum contributif, avantages familiaux...). Ils doivent donc relever du budget de l'État.

L'UNSA a formulé des propositions de financement pour la protection sociale (santé, retraites, dépendance). Cela passe d'abord par la remise en cause de « niches fiscales » existantes : loi TEPA (« bouclier fiscal ») ; exonérations de charges sociales. Tous les revenus (y compris non salariaux) doivent être mis à contribution (et pas seulement les salariés). En France, le renouvellement démographique est quasiment assuré, mais le défi du vieillissement (gain d'espérance de vie, dépendance accrue) doit être relevé.

Pour l'UNSA, sauvegarder notre système de retraite nécessitera des efforts. Pour être justes, ils doivent être socialement partagés.

De 6 mois à 25 ans ? Le débat est faussé !



Calcul sur les six derniers mois pour les uns, sur les vingt-cinq meilleures années pour les autres : privilège ? Malgré un matraquage médiatique récurrent depuis des années, l'UNSA répond : « Non, les fonctionnaires ne sont pas des nantis. » Les systèmes sont en effet très différents dans leur logique et leur fonctionnement.

Pour les salariés du secteur privé, les vingt-cinq ans ne s'appliquent en fait qu'à leur retraite de base (CNAV, MSA). Mais les salariés ont une double cotisation sur leur rémunération (salaire brut, primes, indemnités, heures supplémentaires) : retraite de base (dans la limite du plafond : 2885 € mensuels en 2010) ; retraite complémentaire obligatoire (régime « par points »).

Le régime de retraite des fonctionnaires prend en compte un déroulement progressif d'une carrière statutaire longue au service de l'État, des collectivités publiques ou des hôpitaux, avec des rémunérations objectivement plus faibles que dans le secteur privé à qualification identique. Contrairement au secteur privé, il ne prend en compte que le traitement indiciaire (hors indemnités, etc.).

Il y a bien deux systèmes aux logiques et aux architectures différentes. La comparaison simpliste et fallacieuse que dénonce l'UNSA est un alibi pour durcir les règles de calcul, et donc dégrader sensiblement les pensions des fonctionnaires... sans augmenter pour autant celles des salariés du secteur privé.

L'UNSA a donc clairement affirmé qu'elle s'opposerait à la remise en cause de la règle « des six mois » pour les fonctionnaires.

**Communiqué de l'UNSA (21/01/2010) :
« L'UNSA défendra le maintien de la prise en compte des six derniers mois pour le calcul des pensions des fonctionnaires. Ce mode de calcul prend en compte les différences de rémunérations entre le privé et le public. »**

UNSA Fonction publique
21 rue Jules-Ferry,
93177 Bagnolet Cedex.

Courriel : uff@unsa.org.
<http://www.unsa-fonctionnaires.org/>

*Au sein de l'UNSA,
l'UNSA Fonction publique
regroupe les fédérations
des trois fonctions publiques
(État, territoriale,
hospitalière).*

*L'UNSA Fonction publique
défend l'ensemble
des personnels,
titulaires et non-titulaires.*

Retraites «public/privé» : des logiques différentes



UNSA Fonction publique
21 rue Jules-Ferry,
93177 Bagnole Cedex.

Courriel : uff@unsa.org
<http://www.unsa-fonctionnaires.org/>

Au sein de l'UNSA, l'UNSA Fonction publique regroupe les fédérations des trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

L'UNSA Fonction publique défend l'ensemble des personnels, titulaires et non-titulaires.

La retraite des fonctionnaires est un système à un seul étage calculé à partir du seul traitement brut. Contrairement au secteur privé, elle n'intègre pas les primes, indemnités, heures supplémentaires... Elle est gérée par le service des pensions de l'État ou par la CNRACL (territoriaux, hospitaliers).

Les retraites des salariés du secteur privé reposent sur deux étages : la retraite de la Sécurité sociale et les retraites complémentaires obligatoires (Arrco-Agirc). Dans les deux cas, il y a cotisation employeur et cotisation salarié sur la rémunération globale.

La retraite de base de la Sécurité sociale est servie par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) ou la Mutualité sociale agricole. Depuis la Libération, elle a deux caractéristiques : c'est un régime de protection sociale solidaire ; c'est un régime de base :

- régime de solidarité, la retraite de la sécurité sociale est plafonnée (plafond fixé pour 2010 à 2 885 € mensuels) ;
- il se limite à 50% du salaire moyen de référence.

Les retraites complémentaires obligatoires sont des dispositifs conventionnels gérés paritairemment (employeurs/salariés). Ce sont des régimes par points acquis en fonction des rémunérations.

Pour les deux étages des salariés du secteur privé, la cotisation (et donc les droits ouverts) s'applique sur la rémunération globale dès le premier euro (salaire, heures supplémentaires, primes...). C'est une prise en compte de la carrière professionnelle globale qui permet de lisser les aléas professionnels (chômage de fin de carrière par exemple).

La pension des fonctionnaires est calculée sur la base du seul traitement indiciaire. Les retraites du secteur privé, construites sur deux étages, s'appliquent à toute la rémunération (salaire brut, heures supplémentaires, primes).

Pour l'UNSA, « comparaison n'est pas raison »



UNSA Fonction publique
21 rue Jules-Ferry,
93177 Bagnole Cedex.

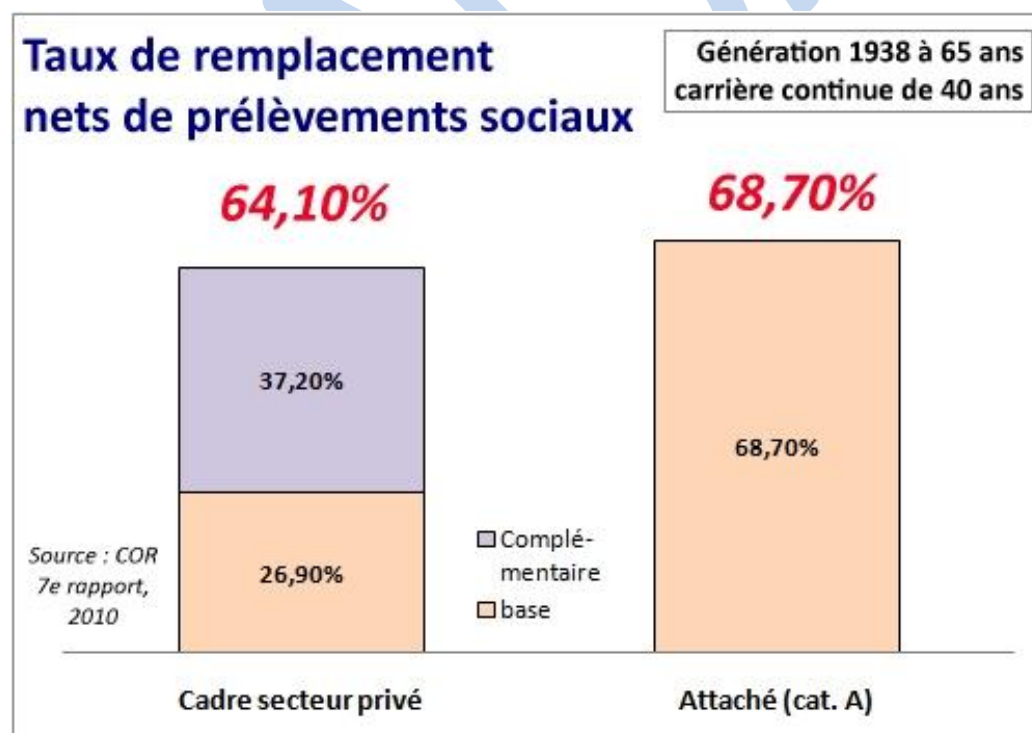
Courriel : uff@unsa.org
<http://www.unsa-fonctionnaires.org/>

Au sein de l'UNSA,
l'UNSA Fonction publique
regroupe les fédérations
des trois fonctions publiques
(État, territoriale,
hospitalière).

L'UNSA Fonction publique
défend l'ensemble
des personnels,
titulaires et non-titulaires.

Les comparaisons « public/privé » des taux de remplacement (rapport entre retraite et dernière rémunération) sont difficiles. Les deux types de régime correspondent à des niveaux de rémunérations et des déroulements de carrière peu comparables.

Le graphique suivant ne correspond pas à un même niveau de rémunération ou de pension, mais il montre la différence de structure des deux systèmes. Les valeurs absolues (le montant) peuvent différer sensiblement. Par exemple, 64% de 3000 € représenteront plus que 69% de 2500 €. De plus, le fonctionnaire de catégorie A (carrière complète, 20% de primes) a un taux de remplacement réel nettement inférieur aux 75% théoriques évoqués dans la presse.



Une imposture ancienne consiste à vouloir comparer la pension des fonctionnaires à la seule retraite de base des salariés du privé.

Avec l'UNSA, défendre la retraite des non-titulaires



UNSA Fonction publique
21 rue Jules-Ferry,
93177 Bagnolet Cedex.

Courriel : uff@unsa.org.
[http://www.unsa-
fonctionnaires.org/](http://www.unsa-fonctionnaires.org/)

*Au sein de l'UNSA,
l'UNSA Fonction publique
regroupe les fédérations
des trois fonctions publiques
(État, territoriale,
hospitalière).*

*L'UNSA Fonction publique
défend l'ensemble
des personnels,
titulaires et non-titulaires.*

Avec les salariés du secteur privé, les non-titulaires de la fonction publique ont en commun l'affiliation au même régime de base : l'assurance vieillesse de la Sécurité sociale (CNAV). Les mêmes règles sont applicables et les périodes travaillées dans le secteur privé sont cumulables.

Comme les salariés du « privé », les non-titulaires de la fonction publique cotisent à une caisse de retraite complémentaire obligatoire, selon des règles similaires. Cette caisse est spécifique : il s'agit de l'IRCANTEC, commune aux agents non-titulaires des trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

Les fonctionnaires titulaires comptant moins de quinze ans de services effectifs sont concernés par ce système. Hors invalidité, ils n'ont pas droit à une pension civile et sont reversés au régime général et à l'IRCANTEC. Leur situation est toujours insatisfaisante à ce jour : ils doivent payer des cotisations rétroactives à l'IRCANTEC... et commencent donc par verser des sommes parfois considérables avant de percevoir une retraite complémentaire.

De même, les personnels contractuels qui intègrent un corps ou cadre d'emploi de fonctionnaire sont trop souvent pénalisés. Quand ils sont polypensionnés (privé+public), leur pension est parfois inférieure à ce qu'ils auraient touché en effectuant leur carrière dans un seul des systèmes. Lorsque la validation des services de non-titulaire pour une retraite « fonction publique » est possible, peu en profitent car son coût s'avère souvent prohibitif.

L'UNSA défend le droit à une bonne retraite pour les non-titulaires. Elle revendique aussi l'amélioration de la retraite des collègues polypensionnés ayant connu des carrières mixtes (public/privé).

Une complémentaire peut en cacher une autre



Au-delà du régime de base, il existe plusieurs types de systèmes « complémentaires » non comparables entre eux. Leurs champs d'affiliation ou de recrutement, leurs assiettes de financement, leurs « rendements » diffèrent profondément.

Les retraites complémentaires (Arrco, Agirc, Ircantec) sont des régimes obligatoires « par points » pour les salariés ou les non-titulaires de la fonction publique. La cotisation s'applique à la rémunération globale. Elle est répartie entre une part « employeur » et une part « salarié ». La retraite « complémentaire » des cadres peut être plus importante que la retraite de la Sécurité sociale.

Le régime additionnel de la fonction publique (RAFP) s'applique *seulement* aux indemnités (hors remboursement de frais), dans la limite de 20% maximum du traitement brut. Il y a une part employeur et une part salarié (5%). Le rendement de ce régime par points, mis en place en 2005, est actuellement insignifiant et restera très faible car il repose sur une part limitée de la rémunération.

Les compléments de retraite (Préfon, Corem) sont des systèmes facultatifs. Organisés dans un cadre collectif (mutualiste par exemple), ils reposent sur la liberté individuelle d'adhésion et le libre choix du niveau de cotisation personnelle dont dépendra le niveau de prestation. Il n'y a pas de participation de l'employeur.

D'autres systèmes d'épargne-retraite individuelle existent. Gérés par des institutions financières (banques, assurances...), ils relèvent de la capitalisation. Ils ne sont accessibles qu'à ceux qui peuvent y souscrire. Leur rendement sur le long terme peut être affecté par les aléas économiques et financiers.

Le terme « complémentaire » recouvre des notions très différentes. Le « régime additionnel » de la Fonction publique n'est pas une retraite complémentaire telle qu'on l'entend dans le secteur privé.

UNSA Fonction publique
21 rue Jules-Ferry,
93177 Bagnole Cedex.

Courriel : uff@unsa.org.
<http://www.unsa-fonctionnaires.org/>

Au sein de l'UNSA, l'UNSA Fonction publique regroupe les fédérations des trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

L'UNSA Fonction publique défend l'ensemble des personnels, titulaires et non-titulaires.

Avec l'UNSA, défendre la pension, élément indissociable du statut d'activité des fonctionnaires



UNSA Fonction publique
21 rue Jules-Ferry,
93177 Bagnolet Cedex.

Courriel : uff@unsa.org.
[http://www.unsa-
fonctionnaires.org/](http://www.unsa-fonctionnaires.org/)

Au sein de l'**UNSA**,
l'**UNSA** Fonction publique
regroupe les fédérations
des trois fonctions publiques
(État, territoriale,
hospitalière).

L'**UNSA** Fonction publique
défend l'ensemble
des personnels,
titulaires et non-titulaires.

La fonction publique française est une fonction publique de carrière. Cela explique son caractère *statutaire* et non *contractuel*. Elle repose sur la **séparation entre le grade** (que possède le fonctionnaire) et **l'emploi** dont dispose l'administration (notion d'intérêt du service). Le déroulement de carrière s'effectue sur une longue période (échelons...), avec une progressivité lente des rémunérations.

Le fonctionnaire est « **sous statut** », pas « **sous contrat** ». Contrairement à un salarié, un fonctionnaire ne peut jamais se prévaloir de l'atteinte aux clauses d'un contrat de travail qui n'existe pas pour lui. Sa situation peut changer sans préavis (statut fixé par l'État).

Statut d'activité et pension sont étroitement liés. Pour bénéficier de la pension civile, il faut justifier (hors invalidité) de 15 ans de services effectifs. La pension est liée à une durée de carrière minimale, à un engagement long et stable au service de l'État, des collectivités locales ou des structures hospitalières publiques.

La **pension d'un fonctionnaire découle de sa situation statutaire (grade, classe et échelon)** et n'intègre pas les rémunérations annexes parfois importantes (heures supplémentaires, indemnités...).

« Le montant de la pension, qui tient compte du niveau, de la durée et de la nature des services accomplis, garantit en fin de carrière à son bénéficiaire des conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction. » (Art. L.1 du Code des pensions.)

Avec l'UNSA, exiger une bonne retraite pour tous, public et privé



UNSA Fonction publique
21 rue Jules-Ferry,
93177 Bagnole Cedex.

Courriel : uff@unsa.org
[http://www.unsa-
fonctionnaires.org/](http://www.unsa-fonctionnaires.org/)

*Au sein de l'UNSA,
l'UNSA Fonction publique
regroupe les fédérations
des trois fonctions publiques
(État, territoriale,
hospitalière).*

*L'UNSA Fonction publique
défend l'ensemble
des personnels,
titulaires et non-titulaires.*

À la Libération, l'assurance vieillesse (régime général des salariés) représentait seulement 40% du salaire des 10 dernières années. À l'exception des ingénieurs et cadres, il n'y avait pas de retraites complémentaires. Le droit de partir en retraite n'était ouvert qu'à 65 ans pour les salariés du secteur privé.

À la Libération, la pension des fonctionnaires garantissait 75% du traitement de référence pour une carrière complète de 37,5 années. Le droit à la retraite des fonctionnaires était déjà ouvert à 60 ans (55 ans pour les services « actifs »).

Dans la fonction publique, la pratique réformatrice assumée des organisations aujourd'hui présentes dans l'UNSA a permis l'intégration de la quasi-totalité de l'indemnité de résidence dans le traitement indiciaire. À la Libération, elle représentait jusqu'à 20% du traitement et n'était pas prise en compte dans la pension. Cette intégration a permis une amélioration substantielle des pensions au fil des accords salariaux signés depuis 1969.

Toute l'action syndicale a consisté – sur la longue période qui va de 1945 à 1981 – à faire progresser les pensions pour tous les travailleurs. Dans le secteur privé, les « 75% du public » (sous réserve de carrière complète !) ont servi de référence implicite sur l'objectif à atteindre. Les manières d'y arriver ont varié (amélioration du régime de base ; extensions puis généralisation à tous les salariés des retraites complémentaires obligatoires).

Opposer fonctionnaires, salariés du secteur public et salariés du secteur privé est dangereux pour tout le monde. C'est la porte ouverte aux dégradations en cascade au nom du « toujours moins ». Attachée à la solidarité, l'UNSA récuse de telles perspectives.

***Les oppositions stériles ne sont pas de mise
pour l'UNSA : tous les travailleurs ont droit à
une bonne retraite !***