

Fonction publique territoriale : une retraite qui ne reflète pas l'engagement de toute une vie

Après une carrière souvent marquée par l'engagement, la loyauté et le service rendu aux collectivités, nombreux sont les fonctionnaires territoriaux qui découvrent, au moment du départ à la retraite, une pension bien inférieure à leurs attentes. Ce constat amer souligne les lacunes d'un système qui ne reconnaît pas toujours à sa juste valeur le dévouement de ces agents au service de l'intérêt général.

I. Des pensions insuffisantes : les causes d'un déséquilibre structurel

Plusieurs facteurs contribuent à expliquer le montant modeste des pensions dans la fonction publique territoriale.

Tout d'abord, le mode de calcul repose sur les six derniers mois de traitement indiciaire brut, excluant une grande partie des primes et indemnités qui peuvent représenter jusqu'à 30 % de la rémunération. Si le régime additionnel de la fonction publique (RAFP) permet de prendre en compte une part de ces primes, il est plafonné à 20 % du traitement indiciaire brut annuel, ce qui limite fortement son impact sur le montant final de la pension., excluant une grande partie des primes et indemnités qui peuvent représenter jusqu'à 30 % de la rémunération. Si le régime additionnel de la fonction publique (RAFP) permet de prendre en compte une part de ces primes, son plafond reste faible et sa portée limitée.

Ensuite, les déroulements de carrière s'avèrent souvent lents et inégaux selon les filières. Les agents stagnent parfois de longues années sur un même échelon, sans réelle valorisation salariale, notamment dans les filières administratives, sociale et médico-technique.

Enfin, les interruptions de carrière (temps partiels, congés parentaux, disponibilités non cotisées), souvent assumées par des femmes, pèsent lourdement sur les droits à pension.

Ces périodes sont mal compensées, contribuant à des inégalités persistantes. Par exemple, une agente ayant pris un congé parental de trois ans sans cotisation subira une décote importante et une perte de trimestres validés, ce qui peut entraîner une diminution de plusieurs centaines d'euros sur sa pension mensuelle. (temps partiels, congés parentaux, disponibilités non cotisées), souvent assumées par des femmes, pèsent lourdement sur les droits à pension. Ces périodes sont mal compensées, contribuant à des inégalités persistantes.

II. Vers une réforme équitable : quelles pistes d'action ?

Pour répondre à ces défis, plusieurs leviers d'action méritent d'être explorés :

- Revaloriser la place des primes dans le calcul de la pension en réformant le RAFP ou en intégrant certaines primes dans le traitement de base.
- Dynamiser les carrières en facilitant les promotions, en harmonisant les rythmes d'avancement et en reconnaissant l'ancienneté réelle dans les mobilités internes.
- Compenser les interruptions de carrière, notamment pour les agents ayant eu des périodes de congé parental ou d'aide à un proche dépendant.
- Renforcer l'information et l'accompagnement des agents, à travers des simulateurs de retraite fiables, des entretiens individualisés dès 45 ans et une meilleure coordination entre les centres de gestion, les employeurs et la CNRACL.

III. Préparer sa retraite dès aujourd'hui : une nécessité encore trop ignorée

La préparation à la retraite doit devenir une priorité dès le milieu de carrière.

Trop d'agents découvrent tardivement les lacunes de leur future pension.

Les dispositifs de rachat de trimestres, de retraite progressive ou de cumul emploi-retraite sont méconnus et sous-utilisés.

Des campagnes de sensibilisation, des formations RH et des accompagnements individualisés peuvent permettre aux agents d'anticiper et d'optimiser leur fin de carrière.

Par exemple, le département du Loiret a mis en place un parcours retraite personnalisé pour les agents de plus de 50 ans, avec des entretiens réguliers, des ateliers collectifs et un accès facilité aux outils de simulation, leur permettant de mieux maîtriser leurs droits et leurs choix en fin de carrière et des accompagnements individualisés peuvent permettre aux agents d'anticiper et d'optimiser leur fin de carrière.

C'est aussi une manière de redonner du pouvoir d'agir aux agents sur leur trajectoire professionnelle.

Restaurer l'équité et la reconnaissance

Les pensions modestes des agents territoriaux ne sont pas une fatalité. Trois axes d'amélioration ressortent clairement : revaloriser la prise en compte des primes, dynamiser les parcours professionnels, et renforcer l'accompagnement des agents dans la préparation de leur retraite.

En agissant simultanément sur ces leviers, les collectivités peuvent offrir une fin de carrière plus digne et conforme à l'engagement de leurs agents.

Elles résultent d'un empilement de règles techniques et de choix budgétaires souvent peu lisibles.

Une politique de gestion prévoyante, équitable et transparente, associée à une meilleure reconnaissance des parcours professionnels, permettrait de restaurer la confiance et la dignité des futurs retraités de la fonction publique territoriale.

