

Retraite et Hospitalo-Universitaires :

Que dire en 2023 ?

Le SHU dresse un état des lieux de la retraite des hospitalo-universitaires titulaires MCU-PH et PU-PH pour mieux comprendre les conséquences de la réforme des retraites en discussion.

Les fondamentaux

Les HU titulaires (MCU-PH et PU-PH) font partie de la fonction publique de l'Etat et appartiennent aux différents grades universitaires d'enseignants-chercheurs. Dès la création, l'article portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires précise qu'ils « constituent des corps distincts des autres corps enseignants des universités et des praticiens hospitaliers », mais « demeurent soumis aux dispositions statutaires applicables au personnel titulaire des corps enseignants des universités et aux praticiens hospitaliers. »

Contrairement aux autres universitaires, les hospitalo-universitaires exercent donc « des fonctions d'enseignement pour la formation initiale et continue, des fonctions de recherche et des fonctions hospitalières ». Les hospitalo-universitaires reçoivent ainsi une rémunération complémentaire au titre de cette activité hospitalière, les « émoluments hospitaliers ».

Les émoluments hospitaliers ne sont pas soumis à d'autres retenues pour pension que celles opérées au titre du régime additionnel de la fonction publique (RAFP, de niveau faible, portant sur les primes). Ces émoluments sont considérés comme une « rémunération accessoire » qui n'est donc pas soumise à cotisation et n'ouvre pas droit à une pension de retraite.

La situation des hospitalo-universitaires en matière de rémunération est donc particulière du fait de leur « bi-appartenance ». Bénéficiaires de deux éléments de rémunération principaux, un traitement de la fonction publique et des émoluments hospitaliers, ils ne cotisent que sur leur traitement de fonctionnaire et n'acquièrent aucun droit à retraite pour leur activité hospitalière (dont les gardes).

A ce titre, il faut souligner l'écart très important entre la dernière rémunération et le niveau de la pension, et le faible **taux de remplacement** qui en résulte. Jusqu'à présent pour un PU-PH prenant sa retraite à taux plein à 68 ans ou un MCU-PH la prenant à taux plein à 65 ans ce taux est de l'ordre de 33%, bien loin donc des proclamations de « 75% du salaire des six derniers mois » et ce, d'autant que compte tenu de leur âge de titularisation tardif tous les HU n'atteignent pas le taux plein.

Le faible taux de la retraite des HU titulaires est le principal reproche, qualifié de point névralgique, déjà souligné par le rapport de L'IGAENR de 2018.

Taux de remplacement

Le taux de remplacement correspond au rapport entre le montant de la pension de retraite et celui du dernier revenu d'activité perçu. C'est un indice de comparaison entre le revenu de la vie active et la pension de retraite. En France, il est de 70% en moyenne¹.

Pour les fonctionnaires, le taux dépend de la durée de carrière dans la fonction publique, au maximum il est de 75% et s'applique uniquement sur le traitement indiciaire des six derniers mois. Si ce calcul peut paraître avantageux, il est à remarquer qu'il exclut les primes perçues de tout droit et montant à retraite et notamment pour les HU, les émoluments hospitaliers. Les conséquences financières sont considérables.

Prenons deux exemples de MCU-PH et PU-PH en fin de carrière avec un taux maximal théorique de 75% qui auraient une prime de service public exclusif et une prime d'enseignement supérieur et de recherche à taux maximum.

Exemple d'un MCU-PH :

Un MCU-PH 1ère classe dernier échelon (6^e échelon universitaire et 7^e échelon hospitalier) avec les grilles en vigueur en 2023 aurait un taux de remplacement effectif de 32%.

Exemple d'un PU-PH

Un PU-PH de 1^{ère} classe dernier échelon (3^e échelon universitaire et 5^e échelon hospitalier) avec les grilles en vigueur en 2023 aurait un taux de remplacement effectif de 35%.

Conclusion 1

Le taux de remplacement des HU, calculé de 32% et 35% est bien au-dessous du taux de 75% annoncé pour les fonctionnaires et bien au-dessous de la moyenne nationale (70%) et européenne (entre 60% et 80%). Le complément lié au RAFP reste dans tous les cas faible (rapport IGAS-IGAENR).

Les primes IESPE et PESR comme toutes les primes des fonctionnaires ne sont pas prises en compte dans le calcul de la pension. Les primes représentent en moyenne 1/5 du revenu pour les autres fonctionnaires que les HU, ce qui fait que le taux de remplacement effectif est de l'ordre de 60% ce qui reste bien au-dessus des deux exemples de 32% et 35% pour les MCU-PH et PU-PH respectivement.

Les émoluments versés pour une activité hospitalière identique à celle des PH (article R. 6152-28 du code de la santé publique) devraient être inclus dans le calcul de la pension de retraite. Bien qu'il s'agisse d'une activité exercée, elle est exclue par décret (art 34) du calcul de la pension. De fait, les émoluments hospitaliers sont assimilés à une prime et donc exclus.

Peut-on atteindre le taux maximal en 2023 ?

La retraite de base de la fonction publique est calculée selon la formule suivante² :

Montant de la pension = Dernier traitement indiciaire brut x (Nombre de trimestres rémunérés dans la fonction publique / Nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite au taux maximal) x 75 %.

¹ Conseil d'orientation des retraites

² <https://retraitesdeletat.gouv.fr/actif/le-calcul-de-ma-retraite/la-formule-de-calcul>

Le cas échéant, la pension peut ensuite être soit minorée de la décote, soit majorée de la surcote et/ou de la majoration pour enfants.

Taux maximal

Le taux maximal est conditionné uniquement par la durée des services et bonifications, durée prise en compte dans le calcul de la retraite de la Fonction publique. Il est égal à 75 % lorsque le nombre de trimestres nécessaires – services et bonifications - au cours de votre carrière dans la fonction publique est atteint. Il peut être porté à 80 % avec les bonifications.

Taux plein

Une pension à taux plein peut être inférieure au taux maximal de 75 %. Le taux plein de la retraite est conditionné par la durée d'assurance tous régimes (trimestres et bonifications dans la Fonction publique et trimestres acquis au titre d'une autre activité). Une pension à taux plein est une pension qui ne subit aucune décote.

Nombre de trimestre requis

Le nombre de trimestres requis varie en fonction de l'année de naissance³

Reprenons les deux exemples précédents de MCU-PH et PU-PH qui seraient nés en 1973, c'est-à-dire 50 ans en 2023, avec un âge moyen de nomination à 37 ans pour les MCU-PH et 44 ans pour les PU-PH⁴.

Dans l'hypothèse de l'obtention d'un taux plein sans décote, le nombre de trimestres requis est de 172 trimestres de travail (fonction publique + autres régimes) ou un départ à 67 ans.

Pour bénéficier du taux maximal de 75% il faut que les 172 trimestres soient effectués dans la fonction publique.

Exemple d'un MCU-PH de 50 ans en 2023 :

Etant nommé à 37 ans, il devrait travailler 43 ans dans la fonction publique, c'est-à-dire jusqu'à 80 ans, pour avoir une carrière complète avec un taux maximal de 75% !

En fait, en partant à 67 ans, il pourra effectuer au maximum 120 trimestres dans la fonction publique avec une réduction du taux maximal de 75% à 52% (120/172) du dernier salaire mensuel brut. Dans ce cas le taux de remplacement sera de 21%.

Exemple d'un PU-PH de 50 ans en 2023 :

Deux cas de figures en fonction du poste occupé précédemment :

- Poste de PH : étant nommé à 44 ans il devrait travailler 43 ans dans la fonction publique, c'est-à-dire jusqu'à 87 ans, pour avoir une carrière complète avec un taux maximal de 75% !

En partant à 67 ans, il pourra effectuer au maximum 92 trimestres dans la fonction publique avec une réduction du taux maximal de 75% à 40% (92/172). Dans notre exemple, cela ferait un taux de remplacement de 18,7%.

³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1781>

⁴ Situation les personnels enseignants et hospitaliers titulaires et stagiaires (HU) au 1 janvier 2022, rapport du CNG.

- Poste de MCU-PH à 37 ans puis PU-PH à 44 ans : il devrait travailler 43 ans dans la fonction publique, c'est-à-dire jusqu'à 80 ans, pour avoir une carrière complète avec un taux maximal de 75% !

En partant à 67 ans il ne pourra effectuer au maximum dans la fonction publique que 120 (28+92) trimestres avec une réduction du taux maximal de 75% à 52,3%. Dans notre exemple cela ferait un taux de remplacement de 24,5%.

Conclusion 2

La durée de carrière d'un MCU-PH ou d'un PU-PH avec une titularisation tardive ne permet pas d'atteindre le taux maximal de 75% en comptant uniquement les années de service dans la fonction publique.

Le taux de remplacement des HU est doublement pénalisé car :

- Le revenu de leur travail hospitalier n'est pas comptabilisé.
- Le début de carrière tardif les empêche d'attendre le taux maximal.

A ce taux de remplacement excessivement bas, 18% à 25%, il faut ajouter la pension obtenue des autres régimes avant la titularisation dans la fonction d'Etat en fonction de la durée d'assurance et le RAFP qui est dans tous les cas modeste. Dans le statut actuel, les MCU-PH et PU-PH deviennent poly-pensionnés dans des conditions particulièrement défavorables, car les années de non-titulaires dans le régime général (CNAV) et à l'IRCANTEC ne correspondent pas à des périodes de hautes rémunérations : internat, assistanat, clinicat, praticien contractuel etc.

Durée d'assurance

La durée d'assurance est utilisée pour déterminer l'application éventuelle d'une décote ou d'une surcote au montant de l'évaluation du montant de votre pension.

La durée d'assurance « tous régimes » est constituée par la durée d'assurance « Fonction publique » et les durées d'assurance acquise au titre d'une autre activité avant titularisation, notamment auprès d'un régime de retraite de base obligatoire français (comme la CNAV) ou d'un régime complémentaire (comme l'IRCANTEC).

La décote

Lorsque le fonctionnaire part à la retraite sans avoir atteint la durée d'assurance tous régimes exigés pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le montant de sa pension est minoré. Cette réduction, appelée « décote » dépend du nombre de trimestres manquants par rapport aux conditions ouvrant droit au taux plein.

La décote correspond au pourcentage de minoration du montant de la pension du fonctionnaire. Elle est limitée à 20 trimestres et son taux varie selon l'année d'ouverture des droits à départ à la retraite.

La surcote

Lorsque votre durée d'assurance tous régimes est supérieure au nombre de trimestres requis pour obtenir une pension au taux plein, chaque trimestre supplémentaire effectué au-delà de l'âge légal actuel de la retraite des fonctionnaires sédentaires - de 60 à 62 ans selon votre date de naissance - donne droit à une majoration du montant de votre pension, appelée surcote ou coefficient de majoration, de 1,25% par trimestre excédentaire.

Conclusion 3

Avec un départ moyen de 66,5 ans, les MCU-PH et PU-PH bénéficient d'une surcote de 4,5 ans pour un âge légal de départ à 62 ans pour ceux nés en 1955 et après. La surcote est un moyen d'augmenter le taux de remplacement au prix d'un allongement du départ à la retraite acceptable pour le HU.

La modification de l'âge légal du départ à la retraite à 64 ou 65 ans diminuerait d'autant la possibilité de surcote donc diminuerait la retraite des HU titulaires.

Comment améliorer le taux maximal ?

Il n'est pas possible pour les générations actuelles comme dans les deux exemples de MCU-PH et PU-PH d'obtenir le nombre de 172 trimestres de services requis dans la fonction publique.

Mais aux services effectifs s'ajoutent des **bonifications** qui viennent majorer le nombre de trimestres de service. La seule applicable aux HU est la bonification pour enfants. Elle est d'un an par enfant né avant le 1er janvier 2004, sous réserve que le fonctionnaire ait interrompu son activité pendant au moins 2 mois ou réduit son activité. Le congé maternité est assimilé à une interruption d'activité.

Vous pouvez bénéficier d'une **majoration** de votre pension lorsque vous avez élevé au moins trois enfants dont la filiation est établie ou recueilli trois enfants. Pour trois enfants, vous bénéficiez d'une majoration de 10 % du montant de votre pension. Elle est augmentée de 5 % par enfant à partir du quatrième.

Sont comptabilisés comme services valables pour la retraite des fonctionnaires les services suivants :

- Temps partiel de droit pour élever un enfant né ou adopté à compter du 1er janvier 2004 dont la quotité non travaillée est prise en compte gratuitement (période limitée à 3 ans par enfant).
- Service national obligatoire, supprimé en 2001.
- Rachat de vos années d'études postérieures au baccalauréat dans la limite de 12 trimestres.
- Pour les fonctionnaires titularisés avant le 1er janvier 2013, les services effectués comme auxiliaire, vacataire, temporaire ou contractuel (le), validés et qui pouvaient être pris en compte pour la pension sur demande avant le 1er janvier 2015.

Conclusion 4

La diminution mécanique de la durée d'assurance qui résulte de l'absence de transfert des périodes accomplies au titre des services de non-titulaires, système supprimé en 2015, réduit la pension d'Etat.

Les propositions d'amélioration

Depuis toujours LE SHU, issu de la fusion des syndicats historiques SNPHU et SNHU, revendique l'intégration des émoluments hospitaliers dans le calcul des pensions de retraites. A ce titre, le SHU a engagé fin octobre 2022, un recours juridique auprès de la Première Ministre pour abroger l'article 34 du décret N° 2021-1645 du 13/12/2021 relatif au personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires. A ce jour aucune réponse n'a été apportée.

Le SHU propose l'ensemble des mesures suivantes qui peuvent être mise en place facilement pour améliorer le taux de remplacement dérisoire qui n'est pas à la hauteur du service rendu par les HU à l'Etat dans la formation des professionnels de santé, la recherche et l'innovation en santé et l'excellence des soins d'aujourd'hui et qu'il faut maintenir pour demain :

1. Intégration des émoluments hospitaliers dans l'assiette de pension sans perte de rémunération avec une grille unique hospitalière des HU titulaires basée sur celle des PU-PH augmentée de trois échelons de trois ans.
2. Rachat des années de non titulaires pour l'ensemble des HU sans condition d'ancienneté.
3. Augmenter le contingent de promotion en fin de carrière de classe exceptionnelle (PU-PH) et Hors Classe (MCU-PH)
4. Permettre aux MCU-PH Hors Classe de devenir PU-PH 2nde classe avec des conditions définies.
5. Faciliter l'achat des trimestres, notamment ceux du 2e et 3e cycle des études de médecine ou de mobilité à l'étranger (quel que soit le moment de l'achat) pour permettre d'avancer dans la carrière universitaire et obtenir un taux maximal de remplacement.
6. Possibilité de poursuivre les activités hospitalo-universitaires au-delà de 67 ans sur la base du volontariat et en surnombre pour ne pas pénaliser les jeunes générations.
7. Bonification d'un an par enfant né, sans réserve.