



Compte rendu CGT Fonction publique

CCFP du 14 décembre 2015

Thème principal : « les retraites dans la Fonction publique »

Présidence : Madame LEBRANCHU jusqu'à 15h30.

Délégation CGT : Sylvie BAYLE, Évelyne BOSCHERON, Jean-Marc CANON, Philippe CRÉPEL, Thomas DEREGNAUCOURT, Françoise GENG, Michèle KAUFFER et Catherine MARTY.

Experts CGT : Patrick BOURDILLON et Gilles OBERRIEDER.

Invités au CCFP : Yannick MOREAU, présidente du conseil supérieur des retraites, Pierre-Louis BRAS, président du comité d'orientation des retraites, Alain PIAU, directeur du service des retraites de l'Etat. Aucun représentant de la CNRA.

Intervention liminaire de la ministre

Elle rappelle que nous réunissons suite à l'engagement du gouvernement de faire évoluer le CCFP et de lui permettre de suivre le dossier des retraites de la FP. Elle réaffirme le maintien des règles spécifiques du régime des fonctionnaires.

Les débats devront porter sur le maintien du système de retraite par répartition en respectant quatre objectifs : équité, proportionnalité, solidarité (entre femme et homme, privés d'emploi,..) et pérennité financière associée à une contribution équitable.

Les comparaisons public/privé (s'appuyant sur les travaux du COR) doivent permettre d'objectiver les écarts existant entre le régime général et celui de la fonction publique.

Au premier semestre 2016, la situation des seniors, la pénibilité (en particulier l'instauration éventuelle du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité tout en maintenant la catégorie active) et les diverses portes de sortie de la FP seront discutées. Il restera peut-être à examiner la question des poly-pensionnés de la FP et la mise en œuvre d'une éventuelle CPA.

1^{er} thème : la comparaison des assiettes et taux de liquidation et de cotisation entre les régimes des fonctionnaires et des salariés du secteur privé.

Présentation d'un diaporama par Mr CRUSSON (DGAFP) (voir doc joint)

1-1 la comparaison des assiettes et taux de liquidation

1-2 la comparaison des assiettes et taux de cotisation

L'intervention de la CGT :

En préambule la CGT souligne l'importance d'avoir le premier débat transversal sur l'ensemble des régimes de retraite publics, dans un cadre institutionnel stabilisé et qui se tiendra chaque année.

Ce débat est une obligation issue de la loi de janvier 2014, qui concrétise la consultation des organisations syndicales, avant que le gouvernement informe le Parlement des suites qu'il compte donner à l'avis annuel du Comité de suivi des retraites, rendu mi-juillet.

Cette consultation du CCFP prend donc sa place dans la procédure de pilotage du système des retraites qui est initiée par le rapport du COR mi-juin et qui se clôt par des décisions gouvernementales.

Il n'y a donc, juridiquement, pas de pilotage propre à l'ensemble des retraites publiques. Il n'en reste pas moins qu'elles ont une logique propre, pour l'essentiel assise sur un mode d'acquisition des droits cohérent avec une fonction publique de carrière, et assise sur la responsabilité quasi-exclusive des employeurs publics vis à vis de leurs agents.

Cette logique propre se reflète insuffisamment dans le travail du COR, sur lequel s'appuie le CSR, car leur souci premier est la transversalité inter-régimes.

Il est nécessaire de profiter de l'existence d'une formation spécialisée, dédiée à être l'observatoire de la fonction publique et des retraites publiques, pour mieux articuler le travail transversal du COR à des travaux reflétant la cohérence propre aux retraites publiques, pour mieux savoir de quoi on parle tout simplement.

En l'absence de tels outils, les arbitrages continueront, comme aujourd'hui, à se faire dans les assemblées, et systématiquement au détriment des agents publics, au nom d'une comparaison public-privé qui ne s'embarrasse pas de la cohérence des régimes dans leur construction des droits.

Les indicateurs de taux de remplacement par exemple, construits sur des cas-types ou des moyennes, permettent une comparaison partielle entre public et privé, qui démontre d'ailleurs qu'il n'y a aucun privilège du public sur le privé, puisqu'ils lui sont légèrement inférieurs.

Par contre ces indicateurs ne permettent pas une photographie de la situation permettant de construire une réponse à la question :

"Les régimes de retraite publics, et en particulier de la Fonction publique, Etat et CNRACL, permettent-ils, pour une carrière complète, d'avoir un taux de remplacement de 75%, assurant l'équivalence de niveau de vie entre actifs et retraités."

Que des outils existent explicitement pour construire une réponse à cette question est absolument nécessaire, en particulier pour en tirer les conséquences sur la politique de rémunération et sur l'architecture des retraites publiques.

Une réponse à cette question entraîne des décisions sur la construction de la politique de rémunération pendant la vie active, sur la part de primes en particulier, mais aussi sur la construction des grilles et sur ce qu'est une carrière complète, sur combien de grades par exemple. Tous sujets que nous avons abordés dans la négociation PPCR.

Le fait de savoir si la catégorie A, en dehors des enseignants, a intérêt au maintien des régimes de la Fonction publique du fait de l'importance des primes dans sa rémunération, ou si la catégorie A, supérieure ou pas, a objectivement intérêt à un calcul sur les 25 meilleures années, est lourd de conséquence sur l'avenir des régimes de la Fonction publique. La Banque de France est passée à un calcul sur 25 ans pour ces raisons.

Les chiffres du COR basés sur des cas-types méritent un examen plus précis.

Quel qu'il soit, le mode de construction de la rémunération est cohérent avec une évolution de l'architecture du système de retraite.

La question du taux de remplacement est importante aussi pour les évolutions souhaitables concernant les poly pensionnés. Par exemple les effets de l'absence de proratisation des 25 meilleures années méritent d'être précisément estimés.

Nous savons par l'expérience syndicale que le fait de calculer la retraite du privé des poly pensionnés sur la totalité de leurs années, jusqu'à 25, sans éliminer les plus difficiles par une proratisation (prendre 12 ou 13 ans pour une demi-carrière), baisse de façon très importante leur part de retraite des régimes privés, et abouti à un taux de remplacement global très dégradé pour ces agents.

La proratisation des "meilleures années" des poly-pensionnés est une urgence et une mesure d'équité.

L'ancien mode de calcul des minimums, tant le minimum contributif du privé que le minimum garanti du public, compensait partiellement cette absence de proratisation.

Force est de constater que la décision de modifier le droit à ces minimums a été prise, toujours dans un objectif d'équité, sans aucune étude d'impact, et sans aucun suivi des conséquences.

Il est nécessaire de savoir où on en est de la question de la proratisation des poly-pensionnés et des minimums de pension.

Concernant l'architecture du système de retraite, le fait est que sur une question aussi importante que l'existence d'un étage par capitalisation pour les régimes de la fonction publique, l'absence d'objectif de taux de remplacement pour la retraite additionnelle rend impossible tout pilotage cohérent, et tout bilan de la légitimité ou non de l'existence de ce régime, qui a déjà 10 ans.

On pilote à la godille un régime de retraite de plusieurs dizaines de milliards d'euros, sans se soucier le moins du monde de son effet sur la retraite des fonctionnaires, avec pour seul objectif : pas un centime de risque financier pour l'Etat.

Donc on pilote un véritable régime de retraite comme un Perco, un simple fond d'épargne salariale avec sortie en rente, avec le plus de garantie possible pour les employeurs publics et le moins de rendement possible pour les cotisants, et, ce, sans aucun des avantages d'une véritable épargne retraite, avec une sortie en capital sous certaines conditions.

L'occasion de se débarrasser de l'ERAFP par intégration d'une part de primes dans le traitement a été manquée dans la négociation PPCR, mais la réalité fait que la question reste toujours ouverte.

Espérons au moins que la question des financements d'utilité sociale, quasi exclusivement portée par le conseil d'administration et les organisations syndicales, beaucoup plus que par les tutelles, puissent être enfin ouvertement appuée par les ministères.

En tout premier lieu la question d'un financement, complémentaire à l'action sociale, du logement des fonctionnaires, mérite un appui politique explicite des tutelles, Fonction publique, Budget, Trésor et Affaires sociales.

Sur la question du taux comparé des cotisations, il faut souligner que l'absence de régime unique de retraite exonère les salariés du privé de contribuer à l'équilibre en particulier du régime de l'Etat.

Concernant la question de l'équité entre les genres, qui a aussi à voir avec celle du taux de remplacement, ce qui frappe en premier lieu est l'importance des dispositifs de solidarité familiaux et conjugaux dans la retraite des femmes, y compris dans le public, où les inégalités sont moins fortes.

Ce poids est tel qu'il est nécessaire de ne pas aborder ces dispositifs sous un angle trop idéologique, leur origine étant nataliste et leur logique première de conforter une organisation patriarcale de la société. Dans le monde réel, un certain équilibre existe en

France entre maternité et travail, certes à améliorer, et nul n'est certain que modifier des dispositifs existants permettra d'atteindre des objectifs pourtant déclarés.

C'est pourquoi il serait nécessaire aujourd'hui d'évaluer les effets véritables sur la retraite des femmes de la Fonction publique du passage de la bonification d'un an par enfant à 6 mois de majoration de durée d'assurance, mais sans plus aucune conséquence sur le calcul de la retraite en dehors de la décote.

De même un éventuel débat sur la pension de réversion devrait prendre en compte l'importance de son effet sur les retraites féminines, et la légitimité plus juridique que fondée sur une garantie de ressource de son existence.

Enfin quelques mots sur la question de la pénibilité.

Une importante concertation va s'ouvrir dans quelques semaines sur ce sujet, que la CGT souhaite voir se transformer en véritable négociation. De nombreuses données concernant la retraite des agents en service actif sont parcellaires.

Les données concernant les âges de départ sont inquiétantes dans la Fonction publique, avec une forte proportion d'agents relevant du « service actif » partant après 60 ans (de 23% à 45% suivant les versants) en augmentation constante.

Cet âge de départ devrait pouvoir être comparé aux âges réels de sortie de l'emploi des salariés du privé à pénibilité comparable.

Sur ces sujets les questions d'espérance de vie, d'espérance de vie sans incapacité, de coût des dispositifs de départ anticipés sont importantes. Le coût doit être total, avec celui qui relève de l'âge de départ et avec les coûts évités sur la santé et l'incapacité.

La CGT n'est pas favorable à l'importation pour les fonctionnaires du compte personnel de pénibilité, mais à une politique de prévention puis de réparation pour tous intégrant une évolution du « service actif ».

Comment négocier vraiment sans données objectives, sauf à simplement subir des arbitrages au seul fondement budgétaire, mais sans construction d'une politique globale de prévention et de réparation, alors que seule une telle politique peut rendre légitime aux yeux de l'ensemble de la société les dispositifs propres à la fonction publique.

En dernier lieu, nous réaffirons qu'en terminer avec la suppression de droits à retraite du fait des jours de grève en particulier dans la territoriale et l'hospitalière est un objectif immédiat qui doit être assumé par le gouvernement auprès des assemblées.

2^{ème} thème : une approche de l'équité inter-régime au regard de l'impact des règles de décompte des périodes travaillées et des avantages familiaux sur la retraite des femmes.

Présentation d'un diaporama par M. CRUSSON (DGAFP) (voir doc joint)

2-1 Le décompte des trimestres cotisés liquidables

2-2 Les avantages familiaux de durée et de pension

L'intervention de la CGT :

La CGT, dans son intervention a souligné que concernant l'équité entre les genres, la logique des réformes de 2003 à 2010 part du constat que pour les femmes qui ont récemment dépassé 40 ans, leur durée d'assurance est égale à celle des hommes. On a considéré que réduire les droits familiaux des femmes tenait compte de cette égalité presque atteinte.

Mais l'égalité de durée d'assurance n'est acquise qu'en tenant compte des droits familiaux. L'inégalité de durée de carrière et de rémunération perdure, même si elle est moins forte dans la fonction publique.

Il est nécessaire de vérifier que, comme nous ne croyons, le passage d'un an de bonification par enfant à 6 mois de majoration de durée d'assurance, n'accroît pas les inégalités entre genre.

On n'a pas tenu compte du fait que la durée d'assurance dans le privé compte pour le calcul du montant de la retraite, alors que, dans le public, la durée d'assurance ne compte que pour la décote et les services effectifs (dont les bonifications) comptent pour le calcul.

La question d'améliorer, en montant, la retraite des femmes pour réduire les inégalités dues aux enfants, doit être ré-ouverte.