

Conseil Commun de la Fonction Publique

Assemblée Plénière

Lundi 14 décembre 2015 à 14 heures

Salle Bloch-Lainé Centre de conférences Pierre Mendès-France

Procès-Verbal

Ont pris part aux travaux de l'assemblée plénière du Conseil Commun de la Fonction Publique :

Madame Marylise LEBRANCHU, Ministre de la décentralisation et de la fonction publique, Présidente.

Monsieur Thierry LE GOFF, Directeur général de l'administration et de la fonction publique, membre de droit.

Madame Myriam BERNARD, Directrice adjointe du cabinet de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique.

Madame Carine SOULAY, Directrice, adjointe au directeur général de l'administration et de la fonction publique.

Membres de droit :

Monsieur le Directeur Général des Collectivités Locales représenté par Monsieur Stéphane BRUNOT, accompagné de Madame Françoise PERRIN.

Monsieur le Directeur Général de l'Offre de Soins représenté par Monsieur Dimiter PETROVITCH, accompagné de Madame Marion MAZIERE.

Monsieur le Directeur du Budget représenté par Monsieur Alexis GUILLOT.

Absents excusés :

Monsieur Marcel POCHARD, Président du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière

Monsieur Didier GUEDON, Conseiller maître à la Cour des Comptes.

Personnalités invitées :

Madame Yannick MOREAU, Présidente du **Comité de Suivi des Retraites**.

Monsieur Pierre-Louis BRAS, Président du **Comité d'Orientation des Retraites**.

Monsieur Yves GUEGANO, Secrétaire général du **Comité d'Orientation des Retraites**.

Monsieur Alain PIAU, Directeur du **Service des Retraites de l'Etat**.

Monsieur Vincent DELSART, représentant Madame Anne-Sophie GRAVE, Directrice des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts et Consignations.

Les représentants des organisations syndicales représentatives de la fonction publique :

CGT :

Membres avec voix délibératives :

Monsieur Jean-Marc CANON
Madame Sylvie BAYLE
Madame Evelyne BOSCHERON
Monsieur Philippe CREPEL
Monsieur Thomas DEREGNAUCOURT
Madame Françoise GENG
Madame Michèle KAUFFER
Madame Catherine MARTY

CFDT :

Membres avec voix délibératives :

Madame Brigitte JUMEL
Monsieur Jean-Marc BAILLEUL
Madame Monique BERGAMELLI
Monsieur Hubert LEBRETON
Monsieur Frédéric SEVE
Madame Louise-Marie SIADOUS

FO :

Membres avec voix délibératives :

Monsieur Christian GROLIER
Monsieur Olivier BOUIS
Monsieur Philippe CHARRY
Monsieur Johann LAURENCY
Monsieur Jean-Pierre MOREAU
Monsieur Philippe SOUBIROUS

UNSA :

Membres avec voix délibératives :

Monsieur Luc FARRE
Monsieur Laurent BRANCHU
Madame Annick FAYARD

Membre sans voix délibérative :

Monsieur Frédéric MARCHAND

FSU :

Membres avec voix délibératives :

Madame Anne FERAY

Madame Luce DESSEAUX

Membre sans voix délibérative :

Monsieur Didier BOURGOIN

Us Solidaires FP :

Membres avec voix délibératives :

Monsieur Denis TURBET-DELOF

Absente excusée Madame Evelyne NGO

CFTC :

Membre avec voix délibérative :

Monsieur Denis LEFEBVRE

CFE-CGC :

Membre avec voix délibérative :

Madame Nathalie MAKARSKI

FA FP :

Membre avec voix délibérative :

Monsieur Bruno COLLIGNON

Les représentants des employeurs territoriaux :

Membres avec voix délibératives :

Monsieur Francis CHALARD

Madame Béatrice de LAVALETTE

Monsieur Jean-Claude HAIGRON

Madame Maryse LEMMET

La représentante des employeurs hospitaliers :

Membre avec voix délibérative :

Madame Marie HOUSSEL

Les experts :

CGT : Monsieur Gilles OBERRIEDER et Monsieur Patrick BOURDILLON

CFDT : Monsieur François JABOEUF

FO : Monsieur Francis VOILLOT

Us Solidaires : Monsieur Jérôme CACHART

FA FP : Monsieur Eric LABOURDETTE

CSFPT : Monsieur Jean-Robert MASSIMI

CSR : Madame Delphine ROUILLAULT

SRE : Monsieur Philippe FERTIER POTTIER

CDC : Madame Isabelle BRIDENNE

DGAFF :

Monsieur Nicolas de SAUSSURE, Chef de service

Monsieur Laurent CRUSSON, Sous-directeur des rémunérations, de la protection sociale et des conditions de travail

Monsieur Olivier BERGER, Chargé de mission
Bureau PS1 :
Monsieur Emmanuel SAVARIN
Madame Martine MOISAN
Madame Nathalie ZUCCA-SOAVE
Département des études et des statistiques :
Monsieur Olivier FILATRIAU

Cabinet du DGAFP :

Madame Estelle DENIS, Directrice de cabinet
Madame Claudine PINON, Secrétaire du CCFP
Monsieur François BOS, chargé de la veille sociale

Sténotypiste : Madame Célie CUCCHIARA.



A 14h10, Madame LEBRANCHU ouvre la séance et informe les membres qu'elle sera obligée de partir à 15h30. Elle indique que la réunion d'aujourd'hui est générée par l'article 46 de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites qui prévoit que : « *Tous les ans, le Gouvernement organise avec les organisations syndicales de fonctionnaires, au sein du Conseil commun de la fonction publique, un débat sur les orientations de la politique des retraites dans la fonction publique* ».

Elle propose de débattre autour des grands principes annoncés en 2014 et plus particulièrement l'article L111-2-1 du code de la sécurité sociale (rappelé ci-après)

Article L111-2-1

- Modifié par [LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 1](#)

I. - La Nation affirme son attachement au caractère universel, obligatoire et solidaire de l'assurance maladie.

Indépendamment de son âge et de son état de santé, chaque assuré social bénéficie, contre le risque et les conséquences de la maladie, d'une protection qu'il finance selon ses ressources.

L'Etat, qui définit les objectifs de la politique de santé publique, garantit l'accès effectif des assurés aux soins sur l'ensemble du territoire.

En partenariat avec les professionnels de santé, les régimes d'assurance maladie veillent à la continuité, à la coordination et à la qualité des soins offerts aux assurés, ainsi qu'à la répartition territoriale homogène de cette offre. Ils concourent à la réalisation des objectifs de la politique de santé publique définis par l'Etat.

Chacun contribue, pour sa part, au bon usage des ressources consacrées par la Nation à l'assurance maladie.

II. - La Nation réaffirme solennellement le choix de la retraite par répartition au cœur du pacte social qui unit les générations. Le système de retraite par répartition assure aux retraités le versement de pensions en rapport avec les revenus qu'ils ont tirés de leur activité.

Les assurés bénéficient d'un traitement équitable au regard de la durée de la retraite comme du montant de leur pension, quels que soient leur sexe, leurs activités et parcours professionnels passés, leur espérance de vie en bonne santé, les régimes dont ils relèvent et la génération à laquelle ils appartiennent.

La Nation assigne également au système de retraite par répartition un objectif de solidarité entre les générations et au sein de chaque génération, notamment par l'égalité entre les femmes et les hommes, par la prise en compte des périodes éventuelles de privation involontaire d'emploi, totale ou partielle, et par la garantie d'un niveau de vie satisfaisant pour tous les retraités.

La pérennité financière du système de retraite par répartition est assurée par des contributions réparties équitablement entre les générations et, au sein de chaque génération, entre les différents niveaux de revenus et entre les revenus tirés du travail et du capital. Elle suppose de rechercher le plein emploi

Elle rappelle aussi les 4 objectifs de la retraite par répartition : équité, proportionnalité, solidarité et pérennité financière.

Equité : traiter équitablement tous les assurés quels que soient leur sexe, leur activité et leur parcours professionnel.

Proportionnalité : assurer aux retraités une pension en rapport avec les revenus qu'ils avaient lorsqu'ils étaient en activité.

Solidarité : assurer la solidarité entre les générations.

Pérennité financière garantie par des cotisations équitables entre les différents niveaux de revenus et entre les revenus tirés du travail mais aussi du capital.

Madame LEBRANCHU précise qu'en matière d'équité dont la notion est difficile à établir, les travaux du COR (Conseil d'Orientation des Retraites) seront précieux pour objectiver les écarts entre régime public et privé, et cite alors un extrait de la lettre n°12 du COR de septembre 2015 « *(la question ne peut se réduire à celle de l'identité ou de l'uniformité des règles, puisque des règles différentes n'impliquent pas nécessairement des inégalités de retraite, tandis qu'à l'inverse, des règles identiques appliquées à des publics différents ne sont pas une garantie d'équité)* »

Elle indique qu'un des prochains thèmes abordés lors d'un débat au CCFP pourra, éventuellement, être la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité si les rapports des inspections générales se sont prononcés sur la faisabilité de son extension dans la fonction publique.

Elle propose alors de débattre sur les points de l'ordre du jour :

1/ comparaison des assiettes et taux de liquidation et de cotisation entre les régimes de fonctionnaires et des salariés du secteur privé

2/ une approche de l'équité inter-régimes au regard de l'impact des règles de décompte des périodes travaillées et des avantages familiaux sur la retraite des femmes.

Madame FERAY au nom de la FSU prononce la déclaration suivante :

Madame la ministre,

Le CCFP est convoqué pour le premier débat annuel sur les orientations de la politique des retraites dans la fonction publique, inscrit dans la loi du 20 janvier 2014.

S'il est satisfaisant qu'une instance soit identifiée pour formaliser ce travail, et qu'une première réunion intervienne, la FSU tient à pointer l'absence de dialogue social sur ces questions depuis 3 ans et demi.

Sur les questions relatives à l'application des textes, il apparaît que le service des retraites de l'Etat (SRE) choisisse le contentieux plutôt que de répondre aux arguments des représentants syndicaux (Mayotte, bonification pour enseignement technologique...).

Et l'accord sur l'égalité professionnelle qui retenait la nécessité que la problématique de l'égalité irrigue tous les sujets de concertation ou de négociation peine à s'appliquer sur la dimension des retraites.

Depuis des mois, la FSU a souligné la nécessité de discuter de la situation vis-à-vis de la retraite des femmes fonctionnaires, des fonctionnaires pluri pensionnés, de la prise en compte des années d'étude et de formation, de travail à l'étranger et proposé que le débat sur les orientations des politiques de retraite nourrissent ces dossiers.

La FSU a exprimé à plusieurs reprises son étonnement que la retraite progressive du secteur privé soit transposée dans la Fonction publique, ce qui représenterait un rétablissement partiel de la CPA. Sur ces différents points, la réponse à notre courrier du printemps 2014 laissait entrevoir que des pistes de réflexion pourraient être proposées dans les échanges du CCFP.

La FSU renouvelle sa demande que ces questions soient enfin abordées.

Aussi, les deux points inscrits à l'ordre du jour de la présente réunion, « *la comparaison des assiettes et taux de liquidation et de cotisation entre les régimes des fonctionnaires et des salariés du secteur privé* » et « *une approche de l'équité inter-régimes au regard de l'impact des règles de décompte des périodes travaillées et des avantages familiaux sur la retraite des femmes* » sont-ils décevants par rapport aux aspirations des personnels.

Si le deuxième point répond partiellement à nos demandes, l'absence de documents préparatoires aura limité la possibilité d'échanges approfondis pour cette réunion.

1. Quelle approche de l'équité ?

Pour la FSU, des objectifs communs (60 ans et un taux de remplacement de 75%) doivent être fixés aux régimes publics de retraite ; la vie a montré que des règles de construction différentes pouvant permettre de le réaliser.

Mais les dernières réformes se sont attachées, souvent en instrumentalisant ce terme « d'équité » à réduire les droits des uns et des autres.

Une approche exigeant exigerait que l'on se penche sur la situation des fonctionnaires poly pensionnés. La FSU rejoint les propos de la CGT sur la nécessité de mesures urgentes de proratisation pour le calcul de leur pension du régime général. Il faut en outre approfondir notre connaissance de leur situation : l'agent mono pensionné de la FPT présenté dans l'étude de la DRESS renvoie à une situation minoritaire.

Nous lisons la présentation faite comme témoignant de la volonté de lutter contre les comparaisons simplistes agitées pour réduire les droits des fonctionnaires.

Toutefois, les cas type « enseignant » sans décote fait que l'on met en exergue des situations qui tendent à devenir exceptionnelles. Il faudrait revenir sur les déterminants des décisions de prolongation de l'activité au-delà de l'âge d'ouverture du droit.

Enfin, les taux calculés devant assurer l'équilibre financier sont pour la Fonction publique très dépendants des politiques de l'emploi public.

2. Sur le décompte de la durée

Dans les régimes spéciaux de retraite des fonctionnaires, le décompte de la durée est sévère. Des mêmes règles, par ailleurs discutables pour tous, ont dans des constructions différentes des effets bien plus sévères pour les fonctionnaires : citons la

- La décote minorant les pensions des carrières incomplètes
- La limitation des périodes validées pour le droit à une retraite anticipée pour carrière longue pénalise injustement les fonctionnaires qui ont été confrontés à la maladie.

La reconnaissance de l'éducation des enfants est bien plus réduite dans la FP que dans le régime général ; là aussi, le mécanisme de la décote devient plus sévère pour les femmes fonctionnaires alors que la question de compenser les inégalités de pension se pose toujours.

Et nous sommes inquiets quand le rapport Fragonard nous apprend que le ministère des affaires sociales est prêt à aligner la situation de toutes les mères sur les mécanismes défavorables de la Fonction publique.

Madame LEBRANCHU souligne qu'il faut bien faire attention à ne pas faire de parallèle entre le public et le privé notamment en raison de la règle des six derniers mois. Elle ajoute qu'il n'est pas envisageable de recréer la CPA mais en revanche pense qu'il est possible de trouver un compromis en traitant le sujet des seniors. Elle propose que les sujets seniors et pénibilité soient examinés au cours du prochain semestre.

Madame JUMEL précise que pour la CFDT il n'est pas question de ne pas transposer à la fonction publique le compte personnel de pénibilité, notamment pour les agents dont les métiers sont éligibles aux critères de pénibilité mais qui ne sont pas pris en compte par les catégories actives. Elle ajoute que dans les 5 millions d'agents de la fonction publique, 1 million ne relève pas du régime des fonctionnaires. Il faudra travailler sur ce point comme sur ceux de la retraite complémentaire, de l'IRCANTEC, de la retraite additionnelle et sur les poly pensionnés.

Madame LEBRANCHU confirme que tous ces sujets feront l'objet d'échanges.

Monsieur LE GOFF rappelle que le débat d'aujourd'hui prévu par la loi a pour objectif d'avoir la position des partenaires sociaux sur de nombreux sujets. Les sujets abordés aujourd'hui ont été choisis avec eux. Le thème de l'équité est intéressant, en effet, il permet de montrer que certaines idées reçues ne sont pas justifiées. Il présente et remercie de leur présence les 5 personnalités invitées, Madame MOREAU et Messieurs BRAS, GUEGANO, PIAU et DELSART. Il propose à Messieurs DE SAUSSURE et CRUSSON de présenter les 2 thèmes retenus pour cette première séance.

I –comparaison des assiettes et taux de liquidation et de cotisation entre les régimes de fonctionnaires et des salariés du secteur privé

Monsieur CRUSSON commente le document qui se trouve en annexe 1.

A l'issue de la présentation du premier thème Monsieur LE GOFF propose de faire un tour de table.

Monsieur OBERRIEDER expert désigné par la CGT lit la déclaration suivante :



Intervention de la CGT-Fonction publique au CCFP du 14 décembre 2015

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 appuyée 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 réaffirmons 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.

Madame JUMEL rappelle qu'il est urgent de faire un point précis sur les retraites complémentaires et sur la retraite additionnelle. Elle souligne qu'en ce qui concerne les poly pensionnés plus la carrière est mixte plus elle est invalidante. Elle précise qu'elle aurait souhaité que la première présentation soit « genrée ». Elle ajoute qu'elle est toujours étonnée, bien qu'elle les connaisse, par la faiblesse des montants des retraites de la FPT comme de la FPH. Enfin, elle note que le capital décès de l'administration a été aligné avec celui du privé malgré une différence de traitement : en effet, dans le secteur privé les institutions de prévoyance prennent le relais ce qui n'est pas le cas dans le secteur public où les employeurs ne se préoccupent pas de prévoyance pour leurs agents.

Monsieur SOUBIROUS au nom de FO tient à souligner le travail remarquable réalisé par la DGAFP, en peu de temps, sur un sujet complexe. FO est satisfaite de l'orientation donnée par cette présentation entre le statut général des fonctionnaires et les systèmes de retraites. Il est nécessaire d'impliquer les agents et leurs représentants dans l'administration et le pilotage des retraites. Il souligne que pour FO, il est important de garantir une retraite décente. Les chiffres présentés aujourd'hui concernent la génération 1946 partie en retraite il y a 10 ans. Le gel du point d'indice est dommageable au niveau de pension. Enfin, en ce qui concerne le problème des primes, il ajoute que certains cadres dans la recherche ou l'enseignement supérieur sont peu primés et que des agents de catégorie C dans la police notamment le sont fortement. Le mécanisme, précise-t-il retenu pour l'ERAFP est générateur d'injustice. FO demande un bilan précis de l'ERAFP 10 ans après la création de ce régime.

Monsieur FARRE s'exprime alors au nom de l'UNSA :



L'UNSA FP se félicite de l'organisation de ce débat au sein du CCFP à la fois car il répond à une obligation fixée dans la loi de 2014 et car il permettra de montrer que les agents publics ne bénéficient pas forcément d'avantages spécifiques pour leurs retraites.

Comparer les régimes de retraites est nécessaire pour que chaque habitant de ce pays puisse voir que les fonctionnaires, les agents publics, les salariés du privé partent au final avec des taux de remplacements proches. Pourtant, tenter cette comparaison n'a de sens que si l'on veut bien observer les revenus d'une vie entière... auxquels il faudrait également ajouter le patrimoine personnel.

Hors chacun d'entre nous ne fait pas les mêmes choix pour n'évoquer que ce qui ressort des choix.

Faire le choix d'exercer une carrière dans la fonction publique, c'est accepter l'engagement au service des citoyens. C'est être disponible pour assurer la mission qui est confiée. C'est accepter d'être rémunéré différemment que dans le privé... avec des contraintes et des obligations que chacun ici connaît.

Mêmes règles d'âges, même durée de cotisation, même taux de cotisation

Le législateur a fait converger depuis 2003 la réglementation du code des pensions civiles et militaires vers celle appliquée dans le régime général, au moins pour les règles d'âge de départ en retraite et de durée de cotisation... et depuis 2010 c'est le taux de cotisation qui converge. Cette dernière décision, dans un contexte de blocage du point d'indice, conduit les agents à une certaine incompréhension devant un salaire net qui diminue chaque 1^{er} janvier sauf s'il a obtenu une promotion.

La grosse différence, dans cette période où le chômage ne diminue pas, entre fonctionnaires et salariés ou contractuels porte sur la garantie de l'emploi. De fait les agents publics sont à 99% en poste avant de partir en retraite. Leur carrière sera plus facilement complète dès qu'ils deviennent fonctionnaires. C'est un énorme avantage. A l'UNSA-FP, nous en avons conscience.

Des rémunérations différentes

Cependant, les rémunérations indiciaires peuvent être plus faibles que celles pratiquées dans le privé... Parfois complétées, pour certain et seulement pour certain, par des indemnités. Celles-ci ne sont pas intégrées au champ des cotisations retraites. De fait, il existe une inégalité dans le versement des primes et des indemnités.

A ce sujet, le RAFP est un système complémentaire, par capitalisation, particulier qui ne permet pas une réelle prise en compte de cette partie indemnitaire... Au regard des particularités de ce régime, l'UNSA estime qu'actuellement il ne peut pas apparaître comme étant un élément essentiel de la retraite des fonctionnaires. Il ne peut absolument être comparé à un régime complémentaire comme le sont l'AGIRC, l'ARRCO ou l'IRCANTEC. Dans le cadre d'un régime intégré, le RAFP reste un objet insolite. L'UNSA reste favorable à une réflexion sur l'utilisation des fonds de l'ERAFP au profit d'investissements tournés vers les agents publics comme le logement.

Le système de rémunération spécifique dans la Fonction Publique entraîne des modes différents de calcul des pensions qui sont non comparables avec le secteur privé. Pour l'UNSA-FP, modifier ces dernières règles ne peut se concevoir que si tout le système de rémunération était identique. C'est donc, pour nous, impossible.

CNRACL et FPE

L'histoire explique en partie les structures des régimes. L'UNSA est attaché au financement des pensions par l'État, en tant qu'employeur. La création du CAS pension en 2006 participe à la transparence du système et montre concrètement le montant des pensions dans le budget de l'état... Mais pour l'UNSA, une lecture simplifiée consisterait à ne regarder que la ligne budgétaire annuelle en hausse de près de 9 Milliards en 2016. Les pensions font partie de la « dette publique de l'Etat » comme le précise le titre de pension.

Pour la CNRACL, il faudra être absolument attentif à la courbe démographique des agents des hôpitaux et des collectivités. L'UNSA rappelle également que seul l'Etat et les employeurs participent au financement des régimes des agents publics.

Des missions différentes et une prise en compte de la dangerosité et de la pénibilité en avance pour certains métiers

Un certain nombre de métiers de la fonction publique, souvent dangereux, souvent pénibles ou usant physiquement, ouvre droit à un départ en retraite plus tôt. Je parle ici du service actif. L'UNSA-FP considère que ce dispositif répond à une véritable problématique et tiens à le préserver d'autant qu'il concerne moins de 10% des départs en retraite.

Cependant, des agents exerçant actuellement des métiers de la FP ne bénéficient ni des nouveaux dispositifs créés autour de la pénibilité, ni du service actif. Pour eux, le souhait de l'UNSA-FP est bien d'avancer dans la reconnaissance de la pénibilité à l'instar du privé.

Communication

Pour l'UNSA, il faudrait que la communication à la fois de la DGAFP, du ministère de la Fonction Publique et du COR, ne fasse pas deux simplifications qui conduisent à des erreurs de compréhension pour la majorité des français. Pour l'UNSA, il faut éviter de :

- Comparer une retraite du régime général d'un salarié du privé avec une pension d'un fonctionnaire dont le régime de retraite est intégré.
- Calculer la moyenne des âges de départ à la retraite des fonctionnaires en regroupant ceux bénéficiant du service actif avec ceux dits « sédentaires » qui partent à l'âge légal, parfois en ajoutant ceux qui bénéficient du dispositif, aujourd'hui supprimé, de parent de 3 enfants.

L'avenir

- Pour l'UNSA, l'annonce faite pendant le dernier CCFP, que vous venez de confirmer, sur l'ouverture d'un chantier sur la gestion des âges dans la fonction publique nous convient car nous estimons qu'il est urgent de réfléchir à rendre possible concrètement l'allongement des carrières en matière de condition de travail et de mission.
- La nécessité d'avancer sur la prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique est nécessaire.
- Enfin, il nous faut réfléchir à une amélioration de la situation des poly pensionnés qui ont fait une partie de leur carrière dans la fonction publique.

Je vous remercie pour votre attention

Madame LEBRANCHU quitte la séance à 15h30.

Madame FERAY rappelle que la FSU est attachée à la retraite à 60 ans avec un taux de remplacement de 75 % pour tous.

Monsieur TURBET-DELOF fait part du mécontentement de Solidaires. Il demande un réel débat sur les retraites et non une discussion annuelle. Il souligne que les réformes de 2010 et 2013 sont à l'origine de l'augmentation des cotisations et de la baisse des pensions. Il revendique un départ à 60 ans avec 37,5 ans de cotisation. Il constate aussi qu'il a été indiqué que le comparatif n'était pas souhaitable alors que depuis quelques années la fonction publique a fait l'objet de plusieurs alignements avec le secteur privé qui ont dégradé la situation des agents. Il précise que Solidaires ne fait pas partie du COR et souligne que le gouvernement Ayrault avait promis de les y intégrer. Il termine son intervention sur la question des poly pensionnés pour lesquels les deux dernières réformes ont encore augmenté les injustices. Enfin, il ajoute que sur cette question comme sur le sujet ERAFP il faut un vrai travail de fond dans le cadre de l'agenda social.

Monsieur LEFEBVRE de la CFTC déplore l'absence de concertation avant cette séance. Il se demande l'objet de la présentation d'aujourd'hui qu'il qualifie de pédagogique. Il ajoute que le rapport MOREAU montrait que les régimes privé et public convergeaient. Il précise que la CFTC est favorable au maintien du régime des retraites fonctions publiques lié à la fonction publique de carrière. Il précise que l'ERAFP est mal géré, que son rendement n'est pas bon et que les agents le connaissent mal.

Pour la CGC Madame MAKARSKI rappelle qu'il convient de comparer ce qui est comparable. S'il on veut vraiment comparer public et privé, il faut alors intégrer l'ensemble du régime indemnitaire.

Monsieur COLLIGNON s'exprime ci-après au nom de la FA FP :



Séance plénière du Conseil commun de la Fonction publique du 14 décembre 2015

DÉCLARATION LIMINAIRE DE LA FA-FP

Madame la Ministre,

Mesdames, Messieurs les membres du Cabinet,

Messieurs les Directeurs généraux,

Mesdames, Messieurs les membres des Directions générales,

Mesdames, Messieurs les membres du Conseil commun de la Fonction publique,

Lors de la précédente séance du Conseil commun de la Fonction publique, nous avons été amenés à nous exprimer sur l'édition 2015 du rapport annuel sur l'état de la Fonction publique.

À cette occasion, la **FA-FP** a souhaité réagir sur certaines données particulièrement révélatrices dans le domaine des retraites et de la fin de carrière.

C'est sur la base de ce rapport annuel que la **FA-FP** fonde son argumentaire dans le cadre de cette séance plénière.

Le montant du 5^{ème} décile(*) des pensions brutes versées par la CNRACL aux agentes et agents du versant territorial (1181 euros) ou hospitalier (1395 euros) tout comme le pourcentage des agents encore en activité moins d'un an avant de faire valoir leur droit à pension -de 97,9 à 99 % selon le versant- sont autant d'indicateurs qui méritent d'être pris en compte dès lors que le sujet des retraites est abordé dans la Fonction publique.

Si en matière de taux d'emploi des seniors, les employeurs publics peuvent être cités en exemple par rapport aux employeurs privés (**rappelons que dans le secteur privé ce taux, dramatiquement bas, est de 47,1 %**) le montant des pensions dans le secteur privé reste, lui, globalement supérieur à celui du secteur public.

Sur ce point, la **FA-FP** conteste l'approche statistique qui s'appuie sur des données moyennes dont chacun ici sait combien elles travestissent la réalité quotidienne vécue par les personnes concernées.

Autre chiffre révélateur qui pour la **FA-FP** justifierait d'ouvrir en parallèle du dossier relatif aux retraites celui lié à la pénibilité : **45 % des agentes et agents du versant territorial classés en catégorie active font valoir leur départ à la retraite après l'âge de 60 ans (ils sont 27 % dans le versant hospitalier).**

Ajoutons que la part des pensions avec décote varie de 4,4 à 8,6 % (les femmes étant les plus concernées par ce dispositif pénalisant, notamment dans le versant hospitalier) cette décote se traduisant par une perte mensuelle moyenne de 88 à 110 euros.

Enfin, comment envisager ces discussions **sans inclure la spécificité des pensions perçues par les contractuels et leur régime de retraite spécifique**, contractuels qui représentent aujourd'hui près de 20 % des personnels assurant des missions de service public.

En dehors des enjeux spécifiques à la Fonction publique, le Conseil commun de la Fonction publique ne peut s'affranchir d'une réflexion englobant la situation vécue par l'ensemble de la société civile.

Dans notre pays où plus de 10 % de la population active sont privés d'emploi (**le taux de chômage des moins de 25 ans était de 23,4 % au deuxième trimestre**) et dans lequel **près de 9 millions de personnes, dont de nombreux retraités, vivent avec des ressources inférieures au seuil de pauvreté**, notre réflexion en matière d'orientations pour les retraites dans la Fonction publique **ne peut se résoudre à l'équation suicidaire en matière de choix de société : tout faire pour reculer l'âge de départ à taux plein**, équation qui a malheureusement réussi à s'imposer dans les discussions sur les retraites complémentaires Agirc et Arrco.

La FA-FP s'inscrit dans une approche résolument progressiste aux côtés de toutes celles et ceux pour qui **la retraite par répartition publique demeure plus que jamais le socle de la solidarité intergénérationnelle** et doit permettre à chaque retraité de vieillir dans la dignité loin de toute précarité.

L'actualité récente d'un point de vue électoral nous rappelle, si besoin était, le coût du renoncement en matière de solidarité et de lutte contre la précarité pour une démocratie.

(*) Pour mémoire, le 5^{ème} décile divise une population concernée par une étude statistique en deux parties égales. Dans l'exemple ci-dessus, la moitié des pensionnés-es de la CNRACL perçoivent moins de 1181 euros bruts par mois, l'autre moitié percevant plus de 1181 euros.

Madame GENG de la CGT demande, compte tenu de l'importance des versants territoriaux et hospitaliers, si la CNRACL est représentée aujourd'hui.

Monsieur DELSART précise qu'il ne représente que la Caisse des Dépôts. Il ajoute que la CDC est gestionnaire de la CNRACL (Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (agents FPT et FPH), du FSPOEIE (Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat), de l'IRCANTEC (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques) et assure la gestion administrative de l'ERAFP (régime de retraite additionnelle de la fonction publique).

Monsieur LE GOFF précise que la présentation n'avait pour but que de donner un éclairage non exhaustif sur un sujet important et surtout de donner un support aux débats.

Monsieur CRUSSON souligne qu'il a été pris bonne note des observations formulées. Il ajoute que l'introduction sur l'équité n'a peut-être pas été assez claire. Toutefois, il précise que selon le législateur l'équité s'examine selon trois entrées : entre génération, entre sexe et entre régime. Pour ce premier débat, il a été choisi d'examiner l'équité entre régime.

Madame BERNARD ajoute que l'agenda de Madame LEBRANCHU n'a pas permis qu'elle assiste entièrement aux débats. Elle remercie les personnalités invitées pour la qualité des travaux des différentes structures qu'ils représentent. Elle confirme que d'autres débats seront organisés notamment sur la question de l'égalité homme/femme, mais aussi sur la retraite des contractuels. Elle précise aussi qu'il n'est pas prévu dans l'immédiat de réforme du RAFP. Elle indique que la question de retraite sera examinée dans le cadre de l'agenda social notamment par le biais de la formation professionnelle à tous les âges de la vie professionnelle et de la gestion des parcours, mais aussi par le biais des formations spécialisées du conseil commun.

Monsieur FARRE précise qu'un tel débat ne peut avoir lieu qu'en séance plénière.

Madame JUMEL ajoute que la formation spécialisée à laquelle est rattachée la question des retraites pose un problème notamment à cause du Président le directeur de l'INSEE.

Monsieur LE GOFF propose qu'un autre débat soit prévu au sein d'un groupe de travail.

II - une approche de l'équité inter-régimes au regard de l'impact des règles de décompte des périodes travaillées et des avantages familiaux sur la retraite des femmes.

Monsieur CRUSSON commente le document que vous trouverez en annexe 2.

Monsieur OBERRIEDER remarque que pour la génération des femmes de 40 ans la durée d'assurance est égale à celle des hommes. Cependant les avantages familiaux conservent une grande importance pour hausser la retraite des femmes.

Madame JUMEL regrette que la notion d'écart de retraite entre les hommes et les femmes ne soit pas assez analysée.

Monsieur SOUBIROUS souligne que les droits familiaux se sont transformés en avantages acquis qui ne sont pas les mêmes pour tous.

Madame FAYARD intervient au nom de l'UNSA :



Globalement, en France, les droits à la retraite des femmes sont inférieurs à ceux des hommes. Les droits familiaux viennent pour compenser les inégalités liées à des interruptions de carrières dont certaines prolongées et des temps partiels. Par ailleurs, les salaires des femmes sont plus bas que ceux des hommes et cet écart ne se réduit plus depuis les années 1990. En l'absence de ces dispositifs, en 2008 dans le secteur privé, la pension moyenne des femmes n'aurait représenté que 45,9 % de celle des hommes (calcul SG-COR

d'après évaluations DREES et CNAV). Les droits familiaux tendent à réduire les écarts de pension mais ils demeurent cependant substantiels puisque malgré l'existence des droits familiaux et des autres dispositifs, la pension moyenne des femmes (883 euros) reste très inférieure à celle des hommes (1 554 euros).

Dans la fonction publique, globalement cette disparité est atténuée notamment par des carrières féminines mieux valorisées et de moindre période d'inactivité.

Néanmoins, les écarts demeurent et on assiste depuis 2003 à une convergence des règles des régimes de retraite qui pourrait avoir un impact négatif sur la situation des femmes. En particulier pour les retraitées de la CNRACL qui représentent 70 % des pensionnés de ce régime. Pour rappel les pensionnés de la CNRACL, retraités hommes et femmes, perçoivent au 31 décembre 2013 une pension mensuelle vieillesse de 1 360 euros contre 2 115 euros pour la fonction publique civile car la majorité de leur effectif se situe dans la catégorie C pour 63 % et la catégorie B pour 24 %. Parmi les retraités ayant pris leur retraite en 2013 seules 8 % étaient des femmes en catégorie A (contre 27 % dans la fonction publique d'Etat). Elle est de 1310 euros pour les femmes et de 1480 euros pour les hommes.

Par ailleurs, on observe également une pension en baisse pour les femmes avec le nombre d'enfant alors que pour les hommes c'est l'inverse.

Les droits familiaux qui couvrent les retraités de la fonction publique ont subi sur la dernière décennie des évolutions qui va dans le sens d'une convergence des régimes mais qui sont plutôt défavorable pour les retraités de la fonction publique :

- Fermeture du dispositif anticipé pour les parents d'au moins trois enfants. Or ce dispositif a concerné une retraitée sur 5 de la fonction publique territoriale et hospitalière pour les générations 1940 à 1950. Cette fermeture aura des impacts en matière de départ à la retraite à l'avenir.
- L'introduction d'une condition d'affiliation à la fonction publique au moment de la naissance des enfants sur la période 2004 à 2010 a également eu des effets sur les droits familiaux validés à la CNRACL.
- Les effets de la substitution de la majoration à la bonification ne sont pas encore visibles, car les majorations concernent les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2004 ce qui touchera les générations qui arriveront à la retraite en 2035 mais il n'en reste pas moins **que la durée compensée est passée de 4 à 2 trimestres** et des majorations ne seront plus prises en compte dans la durée du service comme le sont actuellement les majorations. Ce qui représente un traitement différent des **régimes de base des salariés et non-salariés du privé (CNAV, MSA, RSI, CNAVPL) où la durée compensée peut aller jusqu'à 8 trimestres.**

Pour l'UNSA, ces tendances à la convergence des régimes ne peuvent continuer à s'effectuer au détriment d'une perte de niveau de vie des fonctionnaires qui partent à la retraite et en particulier des femmes. Alors même que les fonctionnaires subissent déjà d'une diminution mécanique de leurs pensions avec l'indexation des pensions sur les prix et le gel du point d'indice. On arrive aux limites de l'intérêt de la convergence, d'autant qu'aujourd'hui, **même si les régimes sont très différents leurs résultats au regard des agents et des salariés produisent des effets très proches dans la plupart des**

domaines. Toute modification devrait être observée à l'aune de l'augmentation ou de la diminution des inégalités entre retraités et pas seulement à l'appréciation des différences de règles appliquées. Pour l'UNSA, Des règles différentes n'impliquent pas nécessairement des inégalités de retraite, tandis qu'à l'inverse, des règles identiques appliquées à des publics différents ne sont pas une garantie d'équité.

Madame FERAY souligne que dans les régimes spéciaux de retraite des fonctionnaires le décompte de la durée d'assurance est beaucoup plus sévère que dans le privé, mais que l'équilibre se fait avec la règle des six derniers mois de salaire.

Monsieur TURBET-DELOF remarque que ce n'est pas la loi qui est à l'origine de l'inégalité de traitement pour la retraite des femmes mais l'organisation sociale. Il ajoute que pour les femmes le système de décote est très pénalisant.

Monsieur LEFEBVRE précise que pour la CFTC la cellule de base de la société est la famille. Les retraites des parents et principalement des femmes ne doivent pas être pénalisées. Il rappelle que la CFTC était contre la suppression de la retraite anticipée pour les parents de trois enfants.

Monsieur COLLIGNON fait remarquer que le montant moyen cité pour les retraites est loin des montants perçus tant pour les hommes que pour les femmes.

Monsieur HAIGRON au nom des employeurs territoriaux remercie la DGAFP pour la qualité des deux présentations qui ont permis un échange intéressant et une remise en mémoire de nombreuses règles qui prouvent que les fonctionnaires ne sont pas des nantis. Il ajoute que 76 % des fonctionnaires territoriaux appartiennent à la catégorie C et que le montant de leur retraite est bien inférieur à la moyenne de 1830 Euros indiquée dans la présentation.

Monsieur CRUSSON précise que ce chiffre vient de la DREES et se limite aux mono pensionnés avec une carrière complète.

Madame JUMEL ajoute que ce montant peut correspondre à un agent qui a fait une carrière complète et qui est arrivé au dernier échelon du dernier grade.

Monsieur de SAUSSURE précise que les chiffres présentés dans le dernier rapport annuel de la fonction publique indiquent pour la FPT une pension moyenne de 1275 Euros et de 1395 Euros pour la FPH.

Monsieur LE GOFF remercie les agents qui ont préparé cette séance et rappelle qu'il s'agit de la première réunion sur ce sujet et qu'il convient de poursuivre le travail commencé aujourd'hui.

Monsieur FARRE indique que ce débat a permis d'échanger, de poser des questions mais il pense que ce qui a été fait aujourd'hui ne correspond pas à ce que pouvait souhaiter le législateur lorsqu'il l'a instauré.

Monsieur SOUBIROUS souligne que l'exercice était difficile et que FO est satisfaite par ce premier échange.

Monsieur OBERRIEDER ajoute qu'il conviendra pour l'année prochaine de prévoir des groupes de travail qui prépareront la discussion plus politique qui se tiendra dans le cadre du Conseil commun.

Monsieur TURBET-DELOF et Monsieur FARRE se déclarent non satisfaits par la séance d'aujourd'hui. Ils souhaitent que des éléments soient fournis aux membres avant la séance permettant de préparer les échanges.

Madame FERAY évoque une nouvelle fois le problème des poly pensionnés.

Monsieur LE GOFF indique que tous les points soulignés par les membres ont été entendus. Il remercie les personnalités invitées ainsi que les participants et lève la séance à 17h10.