

Table ronde cour des comptes 26 mai 2016

La FSU comme les autres organisations syndicales de fonctionnaires a été conviée à une table ronde organisée par la Cour des comptes le 26 mai dernier. La FSU a été destinataire d'une série de sujets ou questions que la Cour des comptes souhaitait aborder lors de cette rencontre. Elle est représentée par Serge Deneuveglise et Erick Staëlen. Le camarade du SNUTER était excusé.

Antoine DURRLEMAN président de la 6^{ème} chambre de la Cour des comptes compétente en matière de retraite fait une brève introduction. Il précise que la Cour n'avait pas traité du régime des retraites des fonctionnaires de l'État depuis le rapport d'avril 2003 (<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/034000168/index.shtml>). Leurs travaux ont commencé il y a moins d'un an et la Cour mobilise aussi la première chambre compétente en matière de soutenabilité globale des Finances publiques et la quatrième chambre compétente dans le domaine des collectivités locales. Ils nous disent qu'ils sont dans la dernière phase avant de remettre leur rapport ; c'est pourquoi, une rencontre avec les organisations syndicales leur a semblé utile. Ils ont retenu selon leur terminologie, une approche transversale avec étude des deux dispositifs de retraite via le SRE et la CNRACL ; Ils ont mené des enquêtes auprès d'éminentes institutions comme le COR et le nouveau comité de suivi des retraites. Ils travaillent sur les changements déjà intervenus, sur les évolutions à prendre en compte.

1^{ère} partie : La comparaison des règles en matière de retraite respectivement dans les fonctions publiques et dans le secteur privé

- L'existence de spécificités pour les fonctions publiques dans ce domaine vous semblent-elles justifiée par des différences de situation ? Notamment s'agissant de la durée prise en compte pour le calcul de la rémunération de référence et l'exclusion des primes de celui-ci ?
- Considérez-vous que ces règles sont globalement plus avantageuses pour les uns que pour les autres ? Pour certains fonctionnaires plutôt que pour d'autres ? Ou qu'elles pourraient le devenir, notamment en fonction de l'évolution des taux de prime ?
- Faut-il aligner les règles du public et du privé, pour des motifs d'équité ou pour en finir avec les soupçons à cet égard ? Cet alignement devrait-il concerner des agents déjà en service ou les seuls fonctionnaires nouvellement recrutés ?

Les organisations syndicales sont invités à s'exprimer chacun leur tour. Solidaires est absent ainsi que F.O. qui a envoyé une contribution dont nous n'avons pas eu connaissance.

CGT

Questions des droits familiaux : l'augmentation des inégalités H/F n'est pas traitée.

Les polypensionnés sont maltraités.

Un thème n'est pas non plus abordé : la question du taux de remplacement.

Déclare que sur la Retraite additionnelle, il n'y a aucun interlocuteur sur ce sujet.

Taux de remplacement quasi identique selon les deux régimes suivant la lettre du COR de septembre 2015 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3198.pdf>)

Ne veut pas de la remise en cause des 6 derniers mois

CDFT

La retraite de tous doit être un ensemble global. Prendre en compte la pénibilité. Chercher l'harmonisation entre les régimes. Pas de statu quo.

Le droit des pensions des fonctionnaires s'est rapproché de celui du régime général depuis 2003 et il y a convergence des taux de cotisation actuellement (alors que le point d'indice est gelé)

Le calcul des 6 derniers mois est lié à la structure des carrières

Pourquoi l'emploi du terme « Soupçons » ?

Le calcul du montant des pensions ne répond pas à l'exigence d'équité. Les polypensionnés sont sanctionnés. Les catégories C qui rentrent tardivement dans le corps sont les plus pénalisés. Reprise de l'ancienneté faite il y a une dizaine d'années : elle est trop faible.

Polypensionnés : il faut une réforme systémique.

Primes : Le RAFP a répondu partiellement.

PPCR : début d'intégration des primes en points. C'est le début d'une réponse.

A signé PPCR

UNSA

Le rapprochement des règles a ses limites

Le COR évoque 4 carrières types : situation globalement équivalente

Les femmes ? Prise en compte des avantages familiaux différentes.

Primes : le système ne convient pas.
PPCR permet le transfert des primes en points d'indice.
A signé PPCR

FSU

Régime des pensions des fonctionnaires : régime lié à une histoire. Le code des pensions est un élément du statut.

Garantie au cours de la carrière de voir son traitement progresser en fonction de son expérience. Notion de « traitement continué » d'ailleurs en termes de pension.

Si on doit réfléchir sur les retraites du public et du privé, il faut alors faire un affichage d'objectifs convergents en termes notamment du taux de remplacement. C'est cela la vraie solidarité public-privé.

Cela ne passe pas par l'uniformisation des systèmes. D'ailleurs, la phrase du COR « *l'équité entre les assurés ne passe pas nécessairement par l'identité des règles, des règles identiques appliquées à des publics différents n'étant pas une garantie d'équité* » est assez éclairante. Il faut donc raisonner sur le taux de remplacement.

Parité : rapport de la DAGFP 2014 (<http://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-sur-legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes-dans-la-fonction-publique>) : les salaires des femmes sont inférieurs de 15% dans la Fonction publique. Homme/femme : même indice mais déroulement de carrière plus ou moins lent, régime indemnitaire bien souvent différent.

En terme de bonifications familiales : réforme de 2003 : très défavorable aux femmes (bonifications d'un an en durée d'assurance et durée de liquidation supprimées depuis le 1^{er} janvier 2004). Cela n'est pas mentionné. C'est une véritable attaque faite aux mères.

S'étonne que la Cour ne mentionne pas le RAFP tout en supposant que c'est parce que la Cour l'avait vivement critiqué en 2013 : (<https://www.ccomptes.fr/Publications/Publications/Le-regime-de-retraite-additionnelle-de-la-fonction-publique>). La politique de placement et ce qui en découle en termes de taux de remplacement ne s'élèverait pas en 2040 à plus de 2 points pour une carrière complète selon les travaux du Conseil d'Orientation des Retraites de février 2013.

Se dit surpris par la contradiction entre PPCR qui transforme des primes en points d'indice et la question de la Cour qui veut intégrer les primes comme dans le privé.

N'oublie pas elle non plus de dire que la fédération avait donné son accord pour la signature.

CGC

Mauvais taux de remplacement qui pénalise les cadres.

Primes : énormes différences au sein de la Fonction Publique. Bilan pas satisfaisant.

PPCR impacte la réflexion d'aujourd'hui : rémunération au mérite, à la performance.

Mérite : en fonction de la maladie, des difficultés : des variabilités entre les agents

Cette nouvelle approche : période plus longue que les 6 mois ? Pénalisant quand rémunération au mérite au cours de la carrière, des aléas de rémunération au cours de la carrière.

Exclut distinction entre anciens et nouvelles recrues : une réflexion globale doit être mise en œuvre.

Impacts de la politique familiale sur la rémunération des fonctionnaires et sur les droits à retraite. Pas qu'en terme de bonifications familiales.

CFTC

Fonctionnaire : instabilité sur leur statut et leur retraite. Grand problème : à l'affiche de tous les médias avec des données fausses.

Rapport Moreau de 2013 (<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/134000356/>) : taux de remplacement quasiment le même.

Prime de départ dans le privé (ex : haut fonctionnaire : si règles du privé : il aurait 1000€ en plus...)

Pas de fusion des 2 systèmes : plus coûteux.

RAFP : énorme machine mais qui ne produit rien pour les fonctionnaires

FA-FP

Tienne au principe par répartition

Attachement à la Fonction publique de carrière : clé de voûte du statut.

Comparaison des règles : spécificité : oui pourquoi ? Le 5^e décile des pensions brutes : 1180€/mois pour la FPT, 1395€ pour la FPH. Pour la moitié des pensions : on frôle le minimum vieillesse

Taux d'emploi des seniors : 98%. Exemplarité de l'employeur public

Primes : si on les intègre. Tous les agents n'en ont pas. FA a signé PPCR. Amorce du transfert.

Réponses du Rapporteur général Christian Charpy :

Polypensionnés : problème en effet.

La phrase du COR est connue. Mais les modalités très différentes de calcul créent un soupçon. Deux problèmes : des personnes ont des taux de remplacement différents dans la FP. Liaison de la politique de rémunération à celle de la pension ?

**Toutes les productions du COR montrent l'érosion pour le privé, fonctionnaires : stabilité ?
Accrocher un peu les mécanismes de calcul : réflexion qui doit s'ouvrir ?**

Réactions des OS

UNSA

Ennuyé par la notion de soupçon. C'est le marronnier.

Objectiver les choses ou activer le soupçon ?

Evolution des règles. Equité à un instant t. Ensemble des projets exposés par de probables candidats aux Présidentielles 2017 : évolution redoutable. Une caisse qui commencerait avec une diminution des contributeurs => déséquilibre de la caisse.

Enseignants : écroulement des pensions car peu de primes (<10%)

FA

Des fonctionnaires n'ont pas de primes => pas de bénéfice

Constitution : art. 72 : libre gestion de la FPT : 40% des indemnités peuvent être perdues.

CFDT

Structurellement la Fonction publique est construite différemment du privé. D'accord pour convertir les droits en points.

FSU

Fonctionnaires enseignants : 5 à 15% de primes

La baisse du taux de remplacement est liée aux différentes réformes : la décote est le paramètre dévastateur.

Enseignants : Master : bac +5 : si on commence à cotiser à 23 ans, difficile d'éviter une décote.

Objectif convergent oui mais avec comme perspective le taux de remplacement.

L'entrée par les primes n'est pas la bonne.

2^{ème} partie : Les catégories actives

- Le mécanisme des catégories actives vous paraît-il encore adapté aux spécificités des métiers de la fonction publique ? Une évolution vous paraît-elle souhaitable ?

- Faut-il passer d'une logique catégorielle, liée à l'exercice d'un métier, à une logique individuelle, fondée sur l'exposition réelle à des facteurs de pénibilité ? Ou conviendrait-il plutôt de redéfinir le périmètre des catégories actives et les règles afférentes au regard de l'évolution des conditions de travail et des comparaisons possibles avec la situation d'agents du secteur privé remplissant des fonctions identiques ou proches ?

- Faut-il étendre l'application du compte de prévention de la pénibilité aux fonctions publiques et ceci impliquerait-il de remettre en cause l'existence et/ou le périmètre des catégories actives ?

CGC

Catégories actives : bon système. A toute sa légitimité. Ne comprendrait pas la remise en cause.

Logique catégorielle ne s'oppose pas à la pénibilité de certaines professions. Notion de compte de prévention.

CGT

La catégorie active est le dispositif statutaire de la reconnaissance spécifique de la pénibilité. Contre le compte de pénibilité pour les fonctionnaires.

Seuils applicables. Faire évoluer le dispositif. Assouplir les règles, les 17 ans.

Point très important : recensement de la pénibilité. Ça doit rester statutaire.

Cette reconnaissance a lié avec la réflexion médecine de travail/médecine de santé.

CFDT

Pas défavorable au compte de pénibilité.

Approche individuelle dans un cadre collectif. Il faut donner des droits à ceux qui n'en ont pas. Il faut faire quelque chose (ex : infirmières). Il faut du temps.

UNSA

Retrait pour les infirmières.

Particularités de la Fonction publique : plus exposé sur ces critères (travail de nuit, continuité du service public).

Notion de prévention. C3P : bonne idée mais ne peut pas s'appliquer aux fonctionnaires, mais qu'aux non titulaires

CFTC

C3P : extension mais en conservant les catégories actives

FA

Beaucoup d'agents aujourd'hui en catégories actives font valoir leur droit après 60 ans.

Dangerosité des sapeurs-pompiers professionnels : catégories actives plus adaptés à l'évolution de cette profession. Ils surcotisent. Directement financés par les agents. Cependant il est affligeant que ces mêmes agents doivent avoir le statut de sapeurs-pompiers professionnels pour en bénéficier, pas de mobilité possible. La catégorie active n'est plus adapté car beaucoup sont exclus

Sages-femmes : certaines en catégorie active. Si elles deviennent cadres, elles passent en catégories sédentaires.

FSU

Prise en compte des facteurs de pénibilité indispensable dans une carrière.

Milite pour une vraie CPA. Doit être aussi à l'étude pour les « sédentaires ».

CGT

Derniers protocoles : sages-femmes attaquées par exemple

Réponses du Rapporteur général Christian Charpy

Une volonté de mettre le C3P où il n'existe pas. Mais attentif à la question statutaire.

Rapport des inspections publié rapidement

Dernière partie Les perspectives financières et les éventuelles réformes institutionnelles

- Quelle est votre appréciation de la situation et des perspectives actuelles des régimes de pension des fonctionnaires, en termes d'équilibre financier ?
- Les organisations syndicales s'estiment-elles suffisamment informées sur la situation financière et la gestion des régimes de fonctionnaires ? Souhaitent-elles être davantage associées au pilotage et à la gouvernance de ces régimes ?
- L'anticipation de la dégradation du rapport démographique à la CNRACL devrait-elle conduire à relever les taux de cotisation contribuant à son financement ?
- Convierait-il de mieux identifier au sein dépenses des deux régimes de retraite celles relatives aux avantages non-contributifs ? Faudrait-il prévoir un mécanisme spécifique de financement de ces avantages, à l'image de ce qui s'applique dans le privé (i.e. leur prise en charge par le FSV et la CNAF)?

En matière de gestion, la situation actuelle se caractérise par l'existence de deux régimes distincts, celui de l'État étant géré par un service à compétence nationale sous l'autorité de la DGFIP et celui des fonctionnaires locaux et hospitaliers par une caisse, la CNRACL (avec délégation à la Caisse des dépôts).

- Des évolutions en ce domaine vous paraissent-elles nécessaires ?
- En particulier, la création d'une caisse de retraite pour les fonctionnaires de l'État aurait-elle un intérêt selon vous ? De même qu'une réforme de la gouvernance de la CNRACL passant par la création d'une direction propre, distincte de la direction des retraites et de la solidarité de la CDC ?
- Au-delà, la fusion des deux régimes actuels dans un régime unique pour tous les fonctionnaires, avec un seul gestionnaire, devrait-elle être envisagée, notamment dans un objectif d'efficacité, les règles étant largement les mêmes au sein des différentes fonctions publiques ?
- Un adossement des régimes publics sur les régimes de retraites du privé, sur le modèle appliqué au régime de retraite des industries électriques et gazières, avant une éventuelle convergence des règles, serait-il envisageable ?

CGT

Si on titularisait plus de contractuels : ça irait mieux

Institutionnellement, possible d'avoir un moment de discussion sur la question du pilotage. Pas de besoin de nouveaux mode de pilotage. Pas de CA. Pas de caisse de retraite. Mais il faut des moments de débats sur le pilotage.

Séparation des financements : pas favorable.

Adossement : pas favorable. Effet de l'adossement : caisses générales dans le privé car objectif de mutualisation entre les secteurs. Notion de contribution supplémentaire d'équilibre : « combien ça coûte en plus ? ». Mécanisme vers une diminution des droits.

Caisse des dépôts : ça fonctionne. A quoi servirait une fusion ?

CFDT

Ne pas faire abstraction de la réalité.

CNRACL : Surcompensation a duré 25 ans. Gouvernance de la CNRACL : au niveau de la caisse des dépôts, gestion bien isolée.

Caisse de l'Etat : ça pourrait s'entendre. Mais pas judicieux sauf pour dialoguer

Rapprochement avec la CNRACL : pas une bonne chose

UNSA

Déficit structurel difficile à compenser si on a une caisse.

Diminution du nombre de fonctionnaires, des recrutements proposés par certains politiques => déséquilibre cotisants/pensionnés.

Informations sur les retraites : réflexions sur les objectifs, sur la gestion

CGC

Attachement au système par répartition. Comme CFDT, soucieux des règles de compensation.

Effectifs territoriaux : vers une diminution.

CNRACL : opposé à une augmentation des cotisations. Notion d'employeur unique

Adossement : prématuré

FSU

Une caisse donc un EPA avec un CA. Quel serait l'objectif ? Introduire des règles d'équilibre automatique calées sur une gestion assurantielle ?

Le code des pensions est un élément du statut. Pourquoi l'Etat irait-il se transférer à lui-même des sommes en milliards d'euros. D'ailleurs Bercy a gelé depuis 2013 les chiffres concernant le CAS Pensions : 74,28% pour les fonctionnaires civils, 126,07% pour les militaires.

Pas de nouveaux décrets prévus, donc pas d'évolution depuis 2013, l'Etat s'en accommode parfaitement.

<http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance-publique/files/files/circulaires/circulaires/2015/6BRS-15-4751/6BRS-15-4751.pdf>

Hostile à une caisse

Discuter les retraites d'accord mais pas au sein d'une caisse. Il y a le décret 2014-1234 qui stipule que « l'assemblée plénière du Conseil commun de la fonction publique débat, chaque année, des orientations de la politique des retraites dans la fonction publique. Pour ce débat, elle peut disposer des travaux conduits au sein de la formation spécialisée. » C'est cette instance qui doit jouer pleinement son rôle.

CFTC

Il faut mieux informer les OS

FA

Perspective de financement. 2^e pays pour le taux de natalité => un avantage par rapport à d'autres pays. Mais beaucoup de chômage.

20% de l'emploi en France. 20% d'entre eux ne sont pas dans nos caisses.

Décote : les femmes les plus concernées => 88 à 110 € perdus

Démarche volontaire. Il faut élargir les pistes. Pas faire travailler plus longtemps des gens usés et des jeunes qui ne travaillent pas. Pas une société souhaitée.

Recherche de l'équilibre : taux d'occupation des emplois.

Adossement : pas bonne idée

Réponses du Rapporteur général Christian Charpy

Identification des financements contributifs/non contributifs : pas de malentendu

Caisse de retraite des fonctionnaires : pas un lieu avec un CA avec les questions de gestion ? Un endroit où on peut passer des objectifs. Un fonctionnement plus cohérent avec ce qui se passe ailleurs. Un lieu plus opérationnel que le conseil commun. L'idée n'est pas de mettre un système en déséquilibre.

Antoine DURRLEMAN président de la 6ème chambre Travail indépendant de la cour des comptes.

La vraie instance de discussion est pour vous le COR. C'est certes un organisme important pour son expertise. Mais au fond, sentiment mitigé : en dehors des Fonctions publiques. Un autre lieu spécifique ? Loi de janvier 2014 : débat annuel au sein du conseil commun. Est-ce le bon rendez-vous ? Question de la présence des agents et gestionnaires des régimes. Dans la loi de 2014 : équilibre des échanges au-delà de l'information n'est pas réglé

CFDT

Pas de lieu pour discuter. L'ERAFP : absence d'interlocuteurs.

Etat employeur : où est-il ? oui il y a Bercy mais vraie carence. L'Etat employeur doit être présent indépendamment des tutelles. Les CA comme à l'IRCANTEC ou à la CNARCL ne sont pas constitués de la même manière.

Question de l'Avocat général : ERAFP : régime additionnel : pas encore monté en puissance. Bon outil ?

CGT

Code de pension unique : ça serait pas mal

Dialogue de gestion

Avec la DGFIP, on y arrivera jamais

Corps/Fonction publique : des formations spécialisées dans le cadre du conseil commun. Au COR, on traite de la Fonction publique mais les problématiques ne sont pas étudiées de l'intérieur (pilotage, cohérence).

Service actif : on n'a pas le cadre, on pourrait le faire.

ERAFP : ça ne peut pas marcher. C'est de l'épargne retraite. Il y en a partout.

UNSA

Gouvernance de l'ERAFP : rejet massif : projet de décret de diminution de la représentativité des OS. Tentation de déséquilibre plus grand. A rebours.

ERAFP : mauvaise réponse à une vraie question. C'est un fonds de pension.

CFDT

ERAFP : a sa création, une innovation. Gestion administrative à la caisse des dépôts.

Veut-on au régime des fonctionnaires une voix pour les représentants avec les gestionnaires ?

CGC

Gouvernance : novateur à sa création. Lieu d'échange. Attaché au fait que les 8 OS de fonctionnaires y soient. Système par capitalisation. Le régime peut perdurer mais il faut lever les 20 % de l'assiette sur les primes en l'augmentant car cela pénalise les hauts fonctionnaires.

CFTC

Oui, plus de 20%. Monter en régime quand il couvrira toute la carrière.

FSU

Contre la modification de la représentativité à l'ERAFP. Front syndical contre la baisse des droits de 17% en janvier 2015.

Faire le bilan de ce régime. Toujours pas de rendez-vous sur le bilan demandé par les 8 OS.

Les organisations syndicales se sont pourtant impliquées avec une charte de gouvernance et ont mis sur la table le dossier du logement des fonctionnaires.

Pas d'accord pour lever les 20%, n'entre pas dans ce débat.

À l'ERAFP, la tutelle embrasse les 3 Fonctions Publiques. Problème de la tutelle qui chapote les 3 : Bercy !

Antoine DURRLEMAN président de la 6ème chambre

Remerciements, propose l'envoi possible d'un document synthétique à la Cour.

Notre sentiment hors réunion : Des questions provocatrices. Surpris de la remarque du Président sur le COR. COR trop mise en avant par les OS, la Cour lui préférant plutôt une caisse de retraite avec une COG.

Grosse inquiétude : On pourrait donc avoir une COG qui détermine les objectifs du service public délégué à la retraite, les moyens qui lui serait accordés avec les actions mises en œuvre par chacune des parties au contrat (engagement de la caisse mais aussi de l'Etat)