



Compte -rendu CGT Fonction publique de la bilatérale du 4 novembre 2022 sur la réforme des retraites avec le cabinet du ministre de la Fonction publique

La réunion avec le cabinet du ministre de la Fonction publique du 4 novembre 2022 était la première réunion de concertation sur la réforme des retraites dans la Fonction publique.

Le cabinet du ministre était représenté par le directeur de cabinet, M. Peny, M. Bonnoit (protection sociale) et Mme Renée (territoriale), la CGT par Baptiste Talbot (Fonction publique), Hélène Michault (Santé), Régis Mezzasalma (Confédération) et Gilles Oberrieder (UFSE).

Cette concertation « Fonction publique » se tient en parallèle de la concertation avec les confédérations, qui suit 3 phases : les seniors au travail et le recul de l'âge en octobre ; l'« équité », dont l'égalité entre genres, et les régimes spéciaux en novembre ; l'équilibre financier en décembre. Le gouvernement a prévu de rendre ses arbitrages internes à partir de la mi-décembre, avec une présentation du projet de loi mi-janvier 2023.

Concernant la Fonction publique, seules des bilatérales sont prévues, ce qui est aussi le cas pour les confédérations, et le ministère n'organisera aucune autre bilatérale avec les syndicats avant les élections du 8 décembre 2022. Pour une loi dont le contenu sera arbitré par la Première ministre mi-décembre, cela ne laisse pas une véritable place à la démocratie sociale. La CGT se satisfait d'avoir rédigé un document (en pièce jointe) traitant l'ensemble des questions qu'elle juge devoir être abordées sur le sujet des retraites. Nous avons réaffirmé que bien entendu, quelles que soient les mesures annexes du prochain projet de loi, la volonté de la CGT d'en combattre les dispositions essentielles sur le recul de l'âge de départ et l'allongement de la durée d'assurance ne doit faire aucun doute. Nous nous mobiliserons contre cette réforme.

Le cabinet a confirmé qu'en dehors du recul de l'âge d'ouverture du droit à retraite, le régime de retraite des fonctionnaires relèverait du statu quo quant au mode de calcul sur les six derniers mois, comme pour son caractère de régime spécial aux fonctionnaires, ainsi que pour le service actif (mais pas pour les bornes d'âge du service actif). En clair, une éventuelle disparition des régimes spéciaux n'entraînerait par celle du régime des fonctionnaires.

Tout laisse penser qu'un tel répit ne serait que temporaire. Le gouvernement est en train de réformer la rémunération, primes comprises, de l'encadrement supérieur, pour qu'elle augmente rapidement pendant la première partie de carrière, et ne progresse que faiblement pendant la seconde partie de la carrière. Cette « courbe de carrière » pour la rémunération est compatible avec une retraite calculée sur les 25 meilleures années comme dans le privé. Une courbe « montante » en fin de carrière est, elle, cohérente avec un calcul sur les 6 derniers mois. L'un des enjeux de la concertation sur la reconstruction de la rémunération des agents publics de début 2023 est la généralisation aux fonctionnaires de toutes les catégories de cet écrasement en fin de carrière de la rémunération.

Les fonctionnaires ne doivent donc pas croire qu'ils ont définitivement évité un tel recul. Si la loi de janvier 2023 passe, la réforme suivante aura certainement à son programme la fin du régime spécial de retraite des fonctionnaires. Il faut donc la combattre avec la plus grande détermination.

Pour le cabinet, tout ce qui concerne le recul de l'âge n'a pas vocation à être abordé dans la concertation Fonction publique, puisque c'est le ministère du Travail et les confédérations qui sont aux manettes sur ce

point. Nous avons compris qu'en fait la concertation se réduit aux mesures pouvant faciliter le maintien dans l'emploi des « seniors », et que le mandat de concertation donnée à la Fonction publique se résume à cela.

La Fonction publique souhaite aborder avec les organisations syndicales les questions d'emploi, de parcours professionnels, d'employabilité, d'usure professionnelle, de catégorie active et de transition emploi-retraite, et plus généralement de l'accompagnement dans l'emploi des seniors.

Nous avons ensuite abordé thème par thème les questions listées par la note de la CGT.

Concernant le recul de l'âge d'ouverture du droit à 65 ou 64 ans

Les agents publics reculent déjà fortement leur âge de départ, qui est de 63 ans en moyenne pour les agents qui ne sont pas en service actif (63 ans et 7 mois dans l'Etat). L'allongement de la durée d'assurance requise l'explique, mais aussi le maintien dans l'emploi pour avoir de la surcote, du fait de la faiblesse des pensions, due au gel du point du point d'indice et à la non prise en compte des primes. Le recul de l'âge légal ferait quasiment disparaître la surcote.

Concernant le maintien dans l'emploi des seniors, la Fonction publique n'est pas du tout dans la situation des salariés du privé, puisque beaucoup d'entreprises ouvrent la chasse aux seniors à partir de 55 ans, et que 40% des salariés sont hors de l'emploi quand ils prennent leur retraite (chômage, invalidité, sortie de l'emploi salarié et minima sociaux). Seuls 10% des agents publics sont hors de l'emploi à l'âge d'ouverture du droit à retraite, la plupart en retraite anticipée pour invalidité (8%).

Les débats autour d'un « index » sur l'emploi des seniors dans le secteur privé n'ont pas de pertinence dans la fonction publique.

Le recul des bornes d'âge du service actif n'entraînerait pas obligatoirement selon le cabinet un allongement de la condition de durée de service de 17 ans permettant de l'obtenir. La réforme de 2010 de recul de l'âge de 60 à 62 ans avait aussi allongé la condition de durée de 15 à 17 ans.

La disparition progressive des départs anticipés pour carrière longue dans les 10 prochaines années, du fait que l'âge d'entrée au travail augmente fortement à partir de la génération 1970, va maintenir dans l'emploi pour deux années supplémentaires en particulier les agents des catégories ouvrières et employées (catégorie C). Pour eux, le départ anticipé en carrière longue joue aujourd'hui de fait le rôle d'une prise en compte partielle de la pénibilité au travail, ces catégories y étant particulièrement exposées. Dans la territoriale, ce sont 35% de départs en carrière longue en 2020, avec 70% de catégorie C dans ce versant.

En particulier dans la territoriale, c'est une situation explosive qui se prépare, avec la conjonction d'une disparition progressive des carrières longues et d'un recul de l'âge de départ à 65 ans si le gouvernement réussit à passer sa réforme. Ce seraient donc 4 ou 5 années supplémentaires de travail entre 60 et 65 ans, dans des travaux souvent pénibles mais sans reconnaissance actuelle de leur pénibilité (adjoints techniques, AESH, ...). On peut déjà anticiper une explosion future des cas d'invalidité à partir de 60 ans, comme c'est le cas dans les pays européens aux âges de départ les plus tardifs.

Aucune information sur les intentions du gouvernement concernant le décalage de l'âge de bénéfice des carrières longues en conséquence du recul de l'âge n'a été donnée, pas plus qu'aux confédérations à ce moment ci d'ailleurs.

La retraite progressive n'est pas un dispositif qui a été porté par la CGT, qui revendique le retour à un système de cessation progressive d'activité tel qu'il existait à partir de 55 ans. En 2019 le gouvernement avait décidé, avant l'abandon de sa réforme, d'étendre aux fonctionnaires la retraite progressive, qui existe pour les salariés de droit privé et les contractuels de droit public. Ce dispositif permet de coupler un temps partiel de 40% à 80% avec une part de pension (de 60% à 20%) à partir de 60 ans si on a déjà 150 trimestres (soit 37,5 ans !).

La pension est calculée temporairement, avec de la décote, et recalculée au moment du départ définitif en retraite, puisque des trimestres supplémentaires ont été acquis.

Le recul de l'âge de départ est tel aujourd'hui dans la Fonction publique que ce dispositif permettrait à de nombreux agents de décaler leur âge de départ tout en diminuant leur activité. C'est particulièrement vrai pour les agents subissant la pénibilité, qu'ils soient en service actif ou pas, ou pour les femmes contraintes d'attendre 67 ans du fait de carrières incomplètes pour bénéficier du minimum garanti. Nous avons compris que la piste de l'extension de la retraite progressive aux fonctionnaires, éventuellement sous une forme spécifique à la fonction publique, est déjà retenue par le gouvernement. La CGT ne s'opposera pas à cette extension et proposera des améliorations du dispositif (âge minimum et nombre de trimestres requis).

La pénibilité et sa reconnaissance pour la CGT ne passe pas par l'introduction dans la fonction publique du C2P (compte personnel de prévention) du privé, mais par le renforcement du « service actif » comme mode de reconnaissance de la pénibilité dans la fonction publique. La CGT revendique dans le privé comme dans le public la construction de référentiels de pénibilité par métiers, sur la base des 12 critères faisant consensus dans le privé et de 3 critères de dangerosité supplémentaires dans le public (tableau en pièce jointe). La CGT Fonction publique revendique en outre la prise en compte de l'exposition, particulièrement présente dans le public, à la mort, à la souffrance, aux formes les plus graves de maladies et de situations de détresse, pour lesquelles aucune prévention n'est possible.

La CGT conteste le principe du C2P du privé, individualisé, sur des critères insuffisants et des seuils inatteignables. La reconnaissance collective de la pénibilité est réglementaire dans la Fonction publique, par corps ou cadres d'emploi. Il est nécessaire de construire les référentiels métiers de pénibilité dans la Fonction publique, de façon que les réformes statutaires ne soient plus l'occasion de supprimer le service actif, pour que les corps ou cadres d'emplois qui ont perdu le service actif comme les infirmières puissent le récupérer, pour que les métiers devenus pénibles (laboratoires, branche commerciale des douanes à l'aéroport de Roissy, ...) puissent intégrer le service actif.

La CGT revendique le bénéfice des majorations de durée cotisées à l'ensemble des corps en service actif, y compris dans une perspective d'égalité entre femmes et hommes, les personnels de santé par exemple n'ayant pas la bonification d'un an pour 5 ans de service. La CGT revendique un trimestre par année d'exposition dans le public et le privé.

Pas de réponse du cabinet sur ces propositions, mais nous avons la certitude que le débat sur la pénibilité est devant nous à long terme. Le gouvernement s'est d'ailleurs engagé à prendre des mesures compensatrices au recul de l'âge sur la pénibilité, sans aucune décision significative à ce jour.

L'invalidité prend dans la fonction publique la forme d'une retraite anticipée définitive, sans possibilité d'acquiescer de nouveaux droits. C'est une discrimination en défaveur des fonctionnaires. La CGT revendique un trimestre de droit à retraite par trimestre de pension d'invalidité et un recalcul de la retraite à l'âge d'ouverture du droit, comme pour les salariés et les contractuels.

Cette question est prise en compte par le cabinet, et renvoyée pour l'essentiel à la négociation sur la prévoyance, ce qui était convenu dans ce cadre.

L'égalité femmes/hommes exige pour la CGT de reprendre le travail sur la requalification de la grille indiciaire des filières les plus féminisées, médico-sociales en particulier, qui explique en partie le niveau inférieur de retraite des femmes (6% à 14% suivant les versants pour les nouvelles retraitées). Cette question sera abordée en 2023 dans le cadre des concertations.

La CGT considère que l'attribution aux mères de 6 mois de majoration de durée d'assurance pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2004 va accroître de nouveau la différence entre retraites masculines et féminines.

En effet ces 6 mois de durée d'assurance ne comptent pas pour le montant de la pension et n'aident qu'à éliminer la décote, alors que la bonification d'un an par enfant né avant le 1^{er} janvier 2004 est considérée cotisée et augmente la pension. La CGT revendique le retour à la bonification.

Le cabinet indique que le gouvernement ne veut pas revenir sur les réformes passées. Pour la CGT il sera contraint de bouger, puisque la réglementation impose la prise en compte du droit des régimes spéciaux plutôt que celui du régime général. A ce titre les femmes ayant eu un enfant à partir de 2004 pendant qu'elles travaillaient dans le privé se verront imposer 2 trimestres de durée d'assurance comme fonctionnaires à la place des 8 trimestres de durée d'assurance du régime général, ce qui est une discrimination en défaveur des fonctionnaires. Et qui ne pourra rester en l'état.

Le minimum garanti n'est attribué depuis la réforme 2003 que si la durée d'assurance est complète. Or c'est un dispositif qui est fait pour les carrières incomplètes : la CGT demande le retour à la condition des 25 ans pour avoir le minimum garanti à 100%. Le minimum garanti de la Fonction publique est supérieur à 1.100 euros, soit 1.248€ en 2022, quasi équivalent au SMIC net du 1^{er} janvier 2022 (1.269€).

Concernant les primes, la CGT revendique dans un premier temps l'intégration des 20% de l'indiciaire soumis à cotisation ERAFP dans la retraite des fonctionnaires. Les 50 milliards de l'ERAFP peuvent être utilisés pour ce faire, ce qui ferait disparaître ce fonds de pension.

Le cabinet nous indique que le sujet d'une intégration progressive des primes dans le calcul de la retraite pourrait faire partie des thèmes abordés dans la concertation de début 2023 sur la reconstruction de la rémunération des agents publics.

La CGT a demandé le retour de **la péréquation**, qui permettait de prendre en compte les améliorations statutaires des actifs dans la pension des retraités.

La CGT demande **la suppression de la baisse de la retraite du fait des jours de grève**. Elle propose un amendement législatif considérant les jours de grève comme des services accomplis dans le code des pensions. Le cabinet considère préférable d'éviter des débats parlementaires sur ce type de disposition spécifique aux fonctionnaires, comme sur le sujet du jour de carence. Cette privation de droit pour jour de grève est pourtant une discrimination en défaveur des fonctionnaires, qui de plus contraint l'employeur à constituer un fichier des jours de grève pour chaque fonctionnaire sur sa carrière, ce qui est sans doute illégal.

Sauf à la demande des organisations syndicales, aucune nouvelle date de concertation n'est envisagée avant que les arbitrages Premier ministre ne soient pris à la mi-décembre.