



**Déclaration de Luc Farré au CCFP du 3 octobre
2019 au nom de l'UNSA Fonction Publique**

Messieurs les Ministres
Mesdames et Messieurs

Au nom de l'UNSA Fonction Publique,
je tiens à débiter mon intervention par un rappel : le système actuel français par répartition, avec ses 42 régimes, fonctionne. Il est même très proche de l'équilibre financier.
L'UNSA n'était pas demandeur d'un nouveau système mais nous notons que le système universel que vous proposez peut offrir un certain nombre d'attraits.
Nous ne souhaitons pas dissenter sur les notions de points ou de trimestres. Les deux méthodes de calcul offrent avantages et inconvénients.

Pour nous, l'important, au-delà du système, est la nécessité de préserver le niveau de retraite des agents publics qu'ils soient contractuels ou fonctionnaires.

Or, nous notons qu'une inquiétude commence à gagner les agents publics. Toutes sortes de bruits, de rumeurs circulent, allant des âges de départ à la retraite à une forte baisse des pensions.

Aujourd'hui, la notion de progressivité de carrière, avec des rémunérations plutôt basses en début de carrière et une montée progressive vers l'échelon sommital se comprend au regard de la perspective du calcul de la pension de chaque fonctionnaire. L'accord PPCR avec une perspective d'amélioration sur la durée et avec un échange prime points s'explique au regard de cette logique.

Le COR affirme que la pension d'un fonctionnaire est semblable en taux de remplacement à celles des salariés.

Les deux méthodes de calcul, l'une prenant en compte l'indice perçu en fin de parcours et l'autre sur la moyenne des 25 meilleures années et une retraite complémentaire sur l'ensemble de la carrière aboutissent à des niveaux de retraite assez proches si la carrière est complète.

En préalable, plusieurs autres constats sont à faire :

L'écart entre les rémunérations actuelles des agents publics est resserré en comparaison avec les pratiques du secteur privé.

Certes, les primes ne sont pas prises en compte dans de nombreux cas, mais toute la politique de rémunération de la fonction publique est fondée vers un indice élevé en fin de vie professionnelle.

La logique d'un euro cotisé identique pour tous remet en cause ce principe de progressivité.

Un autre constat est à faire : il n'y a pas d'autres forme de retraite pour les fonctionnaires que le régime intégré et l'ERAFP. Il n'y a pas de prévoyance ni de complément de retraites supplémentaires pour une grande partie des agents.

Pour l'UNSA, il y a nécessité d'une phase de transition longue :

- Pour permettre aux agents lorsqu'ils prendront leur retraite de le faire avec un niveau au moins équivalent ou proche de celui d'aujourd'hui.
- Pour permettre de construire des dispositifs compensatoires

Nous avons bien entendu les propos d'Edouard Philippe qui précise qu'il n'y aura basculement que lorsque les problèmes seront résolus.

La prise en compte des primes dans le calcul des points pourrait être un élément permettant ce passage. C'est ce que vous proposez.

L'une des interrogations des agents, alors, porte sur l'éventuelle perte immédiate de pouvoir d'achat liée aux cotisations. Vous répondez en prévoyant de compenser par l'employeur cette hausse de cotisation... mais il nous faut des précisions.

De plus, la situation de tous les agents en matière de prime est loin d'être identique.

- Ainsi, il y a ceux qui ont une part très forte de prime dans leur rémunération totale pour qui, probablement, il n'y aura pas de difficulté.
- Il y a ceux qui ont des primes déjà prise en compte pour le calcul de la pension (policiers, surveillants pénitentiaires, douaniers...),
- Il y a ceux qui ont peu, voire très peu de prime comme les enseignants ou les personnels hospitaliers
- Il y a ceux qui n'ont aucune prime comme une partie des agents communaux.

Je n'ai pas voulu ici faire un tableau exhaustif de chaque corps d'agent mais pour ces 3 dernières catégories, nous estimons que des dispositifs particuliers sont indispensables pour accompagner cette réforme.

Comme je le dis depuis le début de mon intervention, la question de l'assiette de cotisation se pose entraînant une réflexion indispensable sur l'ensemble de la rémunération des agents publics, sur les revalorisations nécessaires. Cette réflexion est d'autant plus urgente que l'« attractivité » de la fonction publique en dépend.

Et ce, pour pourvoir tous les postes qu'ils soient implantés dans une prison, un hôpital, un commissariat ou ailleurs au service de la population

Si, la réponse à la disparition du calcul sur la valeur de l'indice touché pendant les 6 derniers mois, repose sur la prise en compte des primes, nous pensons qu'il faut s'assurer qu'elle répond effectivement à cet objectif de maintien de niveau de pension !

Dans le cas contraire, d'autres réponses effectives devront être trouvées pour que les agents publics, en particuliers ceux qui ont une faible rémunération ne soient pas les perdants de ce changement de système.

C'est pour cela que nous avons besoin de simulations claires et non contestables.

Nous avons également besoin de connaître la méthode de calcul du stock de points de chaque agent en exercice au 31 décembre 2024, si cette date correspond au basculement dans le nouveau système. Par exemple, est-ce l'indice prévu à 62 ans qui sert de base au calcul ou celui atteint au 31 décembre 2024 ? Cette méthode est-elle figée ?

Un second ensemble de questions se pose sur le service actif.

Aujourd'hui, il concerne plusieurs corps :

- Ceux mettant en jeu leur vie comme nos forces de sécurité.
- Ceux qui vivent moins longtemps en retraite comme les égoutiers.
- Ceux qui ont des conditions d'exercice et de travail très difficile comme les hospitaliers (aide-soignant ou infirmier) ...

Mais la notion de pénibilité, actuellement définie pour les salariés, n'est pas applicable en l'état pour remplacer le service actif.

Prendre en compte la pénibilité réelle et la dangerosité auxquelles sont exposés toute une partie des agents publics est, là aussi, indispensable.

Le sujet du service actif ne pourra pas être réglé par un simple trait de crayon. Là aussi, une négociation s'impose.

Le troisième bloc d'interrogations porte sur la nécessité de réfléchir sur les conditions de fin de carrière des agents publics qui sont dans leur très grande majorité en fonction au moment de leur départ en retraite. La retraite progressive comme la possibilité de travailler au-delà de 67 ans sont aussi des sujets comme pourraient être prise en compte ou le rachat des périodes d'étude.

Le quatrième portera sur l'évolution des droits dérivés actuels :

Nous pensons à la réversion que vous envisagez avec une condition d'âge alors qu'actuellement elle n'existe pas. De plus, nous rappelons qu'il n'y a pas de prévoyance et que le capital décès n'est plus significatif...

De même, de nombreuses situations réglementaires ont des traductions spécifiques dans la fonction publique en cas de congés de longues maladies, de congés de longues durées, d'invalidité, de congés parentaux, des droits des femmes au moment de la naissance de leurs enfants...

A l'UNSA, nous ne souhaitons pas voir transformer, au travers de cette réforme, le statut de la fonction publique déjà modifié profondément par la loi de transformation de la fonction publique. Nous ne souhaitons pas creuser les inégalités entre les femmes et les hommes.

Enfin, à l'UNSA nous estimons qu'il faudra aussi regarder, comment les transitions se feront pour le régime des contractuels de la fonction publique et nous pensons au devenir de l'Ircantec. La même attention devra être portée aux ouvriers d'état ou au devenir de l'ERAFP.

Au regard de l'ensemble de ce chantier, nous réaffirmons qu'il faudra du temps pour le réussir. Les transitions devront être longues.

Il y a donc un enjeu de méthode : des solutions devront être négociées au niveau de l'ensemble de la fonction publique et ensuite, dans le cadre défini, versant par versant, ministère par ministère.

Nous avons tous en tête les propos rassurants que le Président de la République avait écrit aux fonctionnaires dans une lettre adressée pendant sa campagne électorale : « Nous ne ferons pas d'économie sur les retraites des fonctionnaires »

A l'UNSA nous demandons maintenant d'ouvrir de réelles discussions avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique qui représentent 5 millions d'agents, fondées sur l'étude de simulations indispensables à la fois pour rassurer, pour expliquer et pour négocier.

Je vous remercie pour votre attention.

Luc Farré
Secrétaire Général
de l'UNSA Fonction Publique