

Coordination des employeurs publics territoriaux

**AMF – ADF – Régions de France – ADCF – France Urbaine – Villes de France –
APVF – AMRF – CNFPT – FNCDG – Collège employeurs du CSFPT**

Ce mémorandum a pour objectif de rappeler les attentes ou les inquiétudes ainsi que les propositions de la Coordination des employeurs territoriaux concernant la réforme du système des retraites des agents territoriaux. Les employeurs territoriaux n'étaient pas demandeurs d'une réforme systémique des retraites et il ne leur appartient pas de porter un jugement global sur la philosophie politique qui préside à l'esprit de la réforme. En revanche, ils se préoccupent légitimement des conséquences éventuelles de cette réforme pour les collectivités et leurs agents.

Le passage à la réforme à points doit être neutre pour les agents et les employeurs. Deux exigences majeures constituent donc le socle des demandes de la Coordination :

- **La réforme ne peut avoir pour conséquence d'alourdir la charge de fonctionnement des collectivités ;**
- **La réforme ne doit pas porter atteinte au niveau des pensions des agents publics territoriaux, ni à la prise en charge des risques inhérents à leurs pratiques professionnelles ;**

Les employeurs territoriaux souhaitent aborder 5 thèmes principaux :

1/ Visibilité sur les conséquences de la réforme pour les finances publiques locales :

- **L'élargissement de l'assiette des cotisations** peut avoir comme conséquence d'augmenter la cotisation sans que l'étude d'impact ne vienne rassurer les employeurs. Le taux de cotisation est actuellement de 30,65 %, il passerait à 28,12 % mais sur une assiette élargie intégrant notamment le régime indemnitaire, et réparti à 60 % pour les employeurs et 40% pour les agents soit 16,87 % en taux cible. Par ailleurs, l'étude d'impact précise que : « si l'assiette cotisée doit intégrer l'ensemble des primes au taux de 28,12 % dès le 1er janvier 2025, une répartition différente de la cible entre la part due par les employeurs (60 % en cible) et celle due par les assurés (40 %) est prévue au démarrage de la réforme. Les employeurs publics pourraient ainsi prendre transitoirement en charge une part plus importante des cotisations que celle prévue en cible, afin d'éviter des baisses de salaire net des fonctionnaires. » ; toutefois l'étude d'impact ne donne aucune indication sur l'impact financier de cette mesure pour les employeurs publics.
- **Le recul de l'âge effectif de départ à la retraite** atteindrait 65 ans et 2 mois pour la génération 2000 contre 64 ans et 6 mois à droit inchangé. Les fonctionnaires territoriaux étant déjà la catégorie de fonctionnaires ayant un âge de départ à la retraite le plus élevé en moyenne, cela amènera les employeurs

territoriaux à assumer une charge salariale de fin carrière supplémentaire par rapport au système actuel.

- **Sur les conséquences financières des nouvelles mesures** en matière de pénibilité, invalidité, surcotisations, etc. les employeurs territoriaux ne disposent pas actuellement de projections.
- **L'évaluation du « gain » attendu** du fait de la baisse progressive annoncée du taux de cotisation vers le « taux cible » est donc d'autant plus importante que dans l'esprit du gouvernement il semblerait qu'elle doit permettre de financer à la fois l'élargissement de l'assiette, la charge salariale supplémentaire la prise en charge des nouveaux dispositifs pénibilité, d'invalidité et de fin de carrière ; or pour l'instant, il n'y a pas d'éléments qui démontrent précisément ce gain.

2/ Lisibilité des conséquences de la réforme pour les agents territoriaux

Selon l'étude d'impact « Les fonctionnaires peu ou pas primés, dont la carrière était ascendante verront leur pension baissée. » **76% des 1,9 millions de fonctionnaires territoriaux appartiennent à la catégorie C et ne bénéficient que de peu de primes, voire d'aucunes.** Pour ces agents, le gain de l'intégration des primes dans l'assiette de cotisation ne sera donc pas proportionné à la perte prévisible entre le nouveau dispositif proposé (prenant en compte la totalité de la carrière) par rapport au dispositif actuel (75 % du traitement brut indiciaire des 6 derniers mois).

- **Ce serait également un coup porté à « l'ascenseur social ».** Toute la logique de progression par la voie du concours et de la promotion interne de la FPT serait pénalisée par le changement de système. En effet, les agents ayant réussi à force de travail à passer au cours de leur carrière de la catégorie C à la catégorie A, n'auront pas eu au cours de leur vie professionnelle un régime indemnitaire de catégorie A. Ils auront une pension immanquablement plus faible qu'avec le système actuel basé sur les 6 derniers mois. La fonction publique territoriale y perdrait à la fois une part de son identité et un élément de son attractivité.
- **L'absence de visibilité pour les agents nés après 1975 et avant 2004,** les droits déjà acquis donneront droit à une pension selon les anciennes règles... la part du SUR dans les pensions serait donc de 30 % pour la génération 1975 à 100 % pour celle de 2004. Il faut que les employeurs et les agents puissent disposer d'une étude précise sur les mécanismes et les effets de cette transition.

3/ Prise en compte des spécificités de la pénibilité et de l'usure professionnelle dans les métiers de la FPT.

Dans la Fonction publique territoriale, il n'existe pas de dispositif individuel de départ à la retraite ciblé sur la prise en compte de la pénibilité. La pénibilité est prise en compte par le système des catégories dite « actives » qui permettent un départ anticipé à la retraite dont le Gouvernement prévoit la suppression pour étendre le compte professionnel de prévention qui est basé sur six critères de pénibilité

Or l'IGA et l'IGAS avaient souligné en 2016 que la transposition du compte personnel de prévention de la pénibilité aux agents publics, bien que souhaitable, était prématurée, au vu notamment de la mise en œuvre incomplète de leurs obligations par les employeurs publics et des difficultés actuelles de mise en place de celui-ci dans le secteur privé. En décembre 2019, l'étude du Ministère du travail sur les expositions aux risques professionnels dans la fonction publique et le secteur privé a ainsi mis en lumière des taux de pénibilité dans les fonctions publiques territoriales et hospitalières supérieurs en moyenne au secteur privé et très supérieur à la fonction publique d'Etat. Cette spécificité s'explique par la nature des missions de service publique assumées par les collectivités territoriales.

Pour remplacer les catégories actives de manière juste, la coordination des employeurs territoriaux propose la réalisation d'une cartographie préalable des risques liés à l'exercice des métiers à risque sur la base du répertoire des métiers du CNFPT. Des expériences ont déjà été conduites, notamment celle proposée par le CDG 31 associé au CNFPT et au FIPHFP, ou du CDG Petite couronne. Cette cartographie permettra de déterminer l'impact de l'ensemble des facteurs de risque sur la pénibilité. Par exemple : elle permettra pour des agents polyexposés, mais ne remplissant pas l'un des critères de pénibilité pris isolément, d'être inclus dans le champ du C2P ; elle permettra également d'objectiver l'élargissement du régime de retraite anticipée des sapeurs-pompiers à d'autres métiers dangereux (ex : les égoutiers de fond). Au-delà de la pénibilité, elle pourra être le socle de la démarche sur l'usure professionnelle. Cette proposition a fait l'objet d'une fiche détaillée qui a été remise lors de la concertation.

Enfin, le Gouvernement prévoit que la **retraite pour incapacité permanente sera ouverte aux fonctionnaires**. Or la retraite pour incapacité permanente ne compensera pas la suppression de la retraite pour invalidité qui permet jusqu'à présent au fonctionnaire en cas d'inaptitude définitive et absolue à l'exercice de ses fonctions un départ anticipé sans condition d'âge, de durée de services, de taux d'invalidité ou d'imputabilité au service. Or dans le secteur privé, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a prévu un départ anticipé à la retraite liée à la pénibilité du travail. Une origine non professionnelle de l'invalidité exclurait donc le bénéficiaire de la retraite pour incapacité permanente.

Par ailleurs, la retraite pour invalidité était prise en charge par la CNRACL, il est impératif de clarifier et d'évaluer l'impact financier pour les collectivités de l'extension aux fonctionnaires territoriaux de la pension d'invalidité.

4/ La gouvernance du système universel de retraite.

Les employeurs territoriaux estiment qu'ils ont été trop tard et insuffisamment associés à ce débat. Ils n'ont pas été invités pour la première conférence sur le financement. La proposition d'un représentant unique pour le CCFP ne peut en aucun cas être suffisante, dans la mesure où les trois fonctions publiques représentées au CCFP ont des caractéristiques spécifiques qui se retrouvent dans le dispositif des pensions comme dans les pénibilités.

De la même manière les employeurs s'interrogent sur le devenir de la CNRACL et sa place dans le futur SUR.