

Paris, le 20 juillet 2010

Monsieur Georges TRON

Secrétaire d'Etat chargé de la Fonction Publique
auprès du ministre du Travail, de la Solidarité et de la
Fonction Publique
127 rue de Grenelle
75007 Paris

Monsieur le Ministre,

Vous avez bien voulu me recevoir le 28 juin 2010, accompagné d'Arnaud TEYSSIER, Président de l'Association des Anciens Elèves de l'Ecole Nationale d'Administration, et de Fabrice DAMBRINE, Président du Syndicat des Ingénieurs du Corps des Mines, Président de la Fédération des Grands Corps Techniques de l'Etat. Je vous en suis particulièrement reconnaissant

Je vous ai fait part au cours de cet entretien du point de vue unanime des membres du Groupe des Associations de la Haute Fonction Publique (G16) sur le projet de loi portant réforme des retraites et vous ai remis à cet effet un document de synthèse résumant cette position.

Les membres du G16 viennent à nouveau de me demander de bien vouloir insister auprès de vous sur un point, qui s'inscrit dans le contexte de cette réforme, et auquel la Haute Fonction Publique est particulièrement attaché. Il s'agit de la demande d'abandon du plafonnement à hauteur de 20% du traitement indiciaire des rémunérations complémentaires éligibles au régime additionnel de retraite de la fonction publique. Cette demande s'inscrit dans le contexte suivant.

Nous adhérons au report de l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans. Nous adhérons également au report de 65 à 67 ans de l'âge à partir duquel un actif peut bénéficier d'une retraite à taux plein. Nous notons enfin le report de 65 à 67 ans de l'âge de la mise à la retraite d'office. L'allongement de l'espérance de vie est en effet un facteur central qui justifie cette augmentation du nombre d'années travaillées. Il est normal que la parité entre le public et le privé soit, à cet égard, observée.

Si des éléments de convergence se dessinent ainsi, nous souhaitons qu'il en soit de même pour un facteur qui nous paraît essentiel, celui du taux de remplacement observé au moment de la retraite des hauts fonctionnaires en adoptant comme référence le taux de remplacement observé chez les cadres homologues du privé, à rémunération et profil de carrière identiques. Aujourd'hui, par suite de la non prise en compte de la majorité des rémunérations complémentaires dans l'assiette de calcul du régime additionnel de retraite de la fonction publique, le taux de remplacement pour les hauts fonctionnaires est tout juste les deux tiers de celui observé chez les cadres du privé exerçant des responsabilités de même niveau.

En matière de cotisation, l'augmentation du taux de cotisation de 7,85% à 10,55% est présentée par les pouvoirs publics comme un alignement des taux applicables dans le privé et le public. Jusqu'à l'indice 625, il en est bien ainsi. Par contre, au-delà de cet indice, le taux qui s'applique dans le privé est celui de l'AGIRC, soit 8,83%, alors que dans la fonction publique, le taux applicable restera celui de 10,55%. On comprend bien que les hauts fonctionnaires acquitteront ainsi, sur une part importante de leur rémunération indiciaire, des cotisations sensiblement supérieures à celles de leurs homologues cadres du privé. L'effort est tout à fait significatif.

C'est pour raison que nous demandons, de façon unanime, que les rémunérations complémentaires servant de base au calcul de la retraite éligible au Régime additionnel de la fonction publique soit déplafonnées. Le plafond de 20%, actuellement en vigueur, est inéquitable et pénalise, une nouvelle fois, le haut encadrement de l'Etat.

La stratégie du Gouvernement vise d'ailleurs à amplifier les rémunérations complémentaires qui sont destinées à tenir compte des responsabilités exercées et de la manière de servir.

La légitimité de la prise en compte de la totalité de ces rémunérations pour servir d'assiette aux cotisations du Régime additionnel de la fonction publique ne fait donc pas de doute.

Comme vous nous l'avez bien confirmé, l'abandon du plafond de 20% relève de la voie réglementaire et non de la voie législative.

Nous serions particulièrement sensibles, Monsieur le Ministre, à ce que le Gouvernement annonce prochainement une décision d'abandon de cette règle de plafonnement qui va à l'encontre de la recherche légitime d'une parité entre le public et le privé.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre haute considération.

Le Président,



Jean POULIT

PS : Je joins à la présente lettre le document de synthèse que je vous ai remis au cours de notre entretien du 28 juin 2010.

RETRAITE DES HAUTS FONCTIONNAIRES

Position du Groupe des Associations de la Haute Fonction Publique (G16)

22 juin 2010

Position du G16 (1/2)

- ◆ **Accord pour conserver la parité public/privé sur :**

- l'âge d'ouverture des droits à retraite
- la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein

- ◆ **Mais demande d'une parité totale :**

-  **Même taux de remplacement**

-  **Prise en compte de l'intégralité de la rémunération pour le calcul des droits à retraite**

Position du G16 (2/2)

- ◆ En contrepartie de l'augmentation du taux de cotisation salarié de **7,85 %** à **10,55 %** qui s'appliquera au-delà du plafond de la Sécurité Sociale correspondant à l'**indice 625**,
- ◆ mettre fin à l'**absence d'équité** qui consiste à ne tenir que très marginalement compte des « primes » dans le calcul de la retraite alors qu'elles représentent de **25 % à 45 %** de la rémunération d'un HF

↳ Supprimer en conséquence le **plafond des 20 %** du traitement indiciaire

Annexe 1:

Comparaison des régimes actuels applicables au Privé et au Public

Différences Privé Public (Cadres) : taux de cotisations

◆ Privé :

- Régime **CNAV+ARRCO**, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (« Tranche 1 »), soit **2 885 euros bruts par mois** ; le salaire équivalent dans la fonction publique correspond à l'**indice 626**
 - Taux salarié : **10,55 %** (CNAV : 6,65%; **ARRCO ; 3%**; AGFF : 0,80%; CNAV déplafonnée : 0,1 %)
- Régime complémentaire obligatoire **AGIRC pour la part du salaire au-delà du plafond de la Sécurité sociale**
 - Taux salarié : **8,83 %** (AGIRC : 7,7 %; AGFF : 0,90 %; CET : 0,13 %; CNAV déplafonnée : 0,1 %)

◆ Public

- Régime **code des pensions sur la totalité du salaire indiciaire**, quel que soit l'indice (indice maximum : hors échelle G = indice 1501, soit 2,4 fois le plafond de la Sécurité sociale)
 - Taux salarié : **7,85 %**
- Régime **RAFP** (depuis le 1er janvier 2005) sur les salaires non indiciaires, **dans la limite de 20 % du salaire indiciaire**
 - Taux salarié : **5 %**

Différences Privé Public : Pensions de réversion

◆ Privé :

- Régime **CNAV** : **taux de réversion de 54 % avec** conditions de ressources
 - Conditions de ressources (2010) : 1535,73 €/mois (personne seule) – 2457,17 €/mois (ménage)
- Régimes complémentaires obligatoires **ARRCO-AGIRC** : **taux de réversion de 60 % sans conditions de ressources**
 - ↳ **A noter** : pour les cadres supérieurs (rémunération de fin d'activité d'environ 7 500 à 8 500 €/mois), les régimes complémentaires constituent les trois quarts de la pension et la réversion n'est pas soumise à conditions de ressources

◆ Public

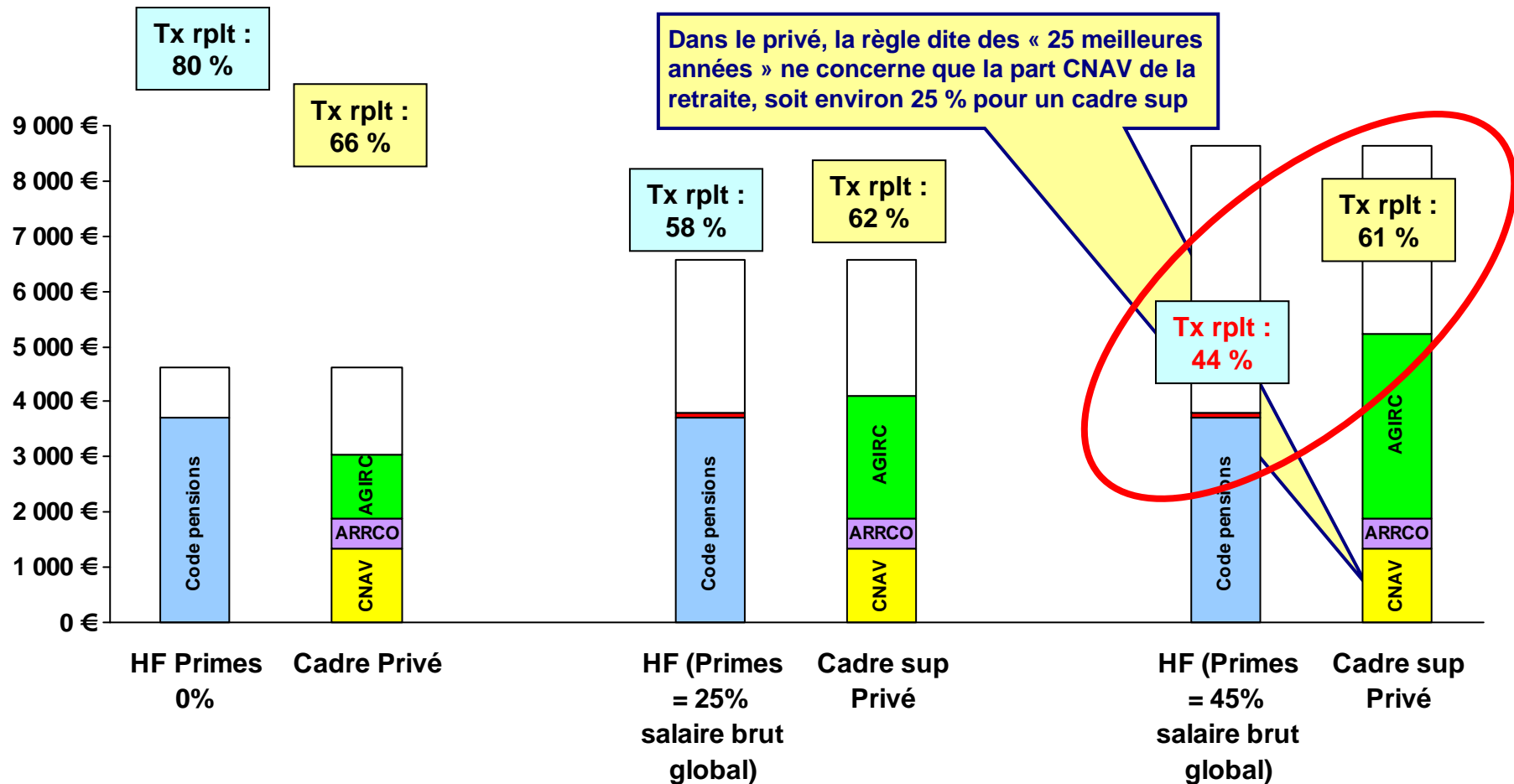
- Régime **code des pensions** (salaire indiciaire) et **RAFP** (salaire indemnitaire dans la limite de 20 % du salaire indiciaire) : **taux de réversion de 50 % sans conditions de ressources**

Annexe 2

Simulation de l'effet du niveau des primes sur le taux de remplacement et sur la comparaison entre le Privé et le Public

Effet du niveau des primes sur le taux de remplacement

Comparaison Public – Privé : revenus mensuels nets



Effet du niveau des primes sur le taux de remplacement

- ◆ Le taux de remplacement est d'autant plus faible que la part des rémunérations non éligibles au code des pensions (« primes ») est importante dans le salaire global
- ◆ Par conséquent, le régime actuel **ne conduit pas nécessairement à majorer le taux de remplacement des faibles salaires** :
 - le taux de remplacement est maximal pour les enseignants (faible proportion de « primes » dans le salaire global), qui sont pourtant mieux payés que les employés et professions intermédiaires de la FPE
- ◆ Comparé au secteur privé, ce ne sont donc que les fonctionnaires dont le salaire global ne comporte qu'une faible part de « primes », qui sont avantagés par les règles spécifiques à la FPE (code des pensions)