



SYNDICAT NATIONAL  
DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX  
DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Stéphane PINTRE  
Président National

Directeur Général des Services de  
la Ville d'Antibes/Juan-les-Pins et  
de la Communauté d'agglomération  
Sophia Antipolis

Chevalier de la Légion d'honneur

Antibes, le 11 octobre 2021

Madame Amélie de MONTCHALIN  
Ministre de la Transformation et de la Fonction  
Publiques

Hôtel de Rothelin - Charolais  
101, rue de Grenelle

75007 PARIS



www.sndgct.fr



3500 adhérents - 22 partenaires nationaux

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de solliciter une entrevue afin de faire le point sur les évolutions possibles de notre système de retraite.

Reconnu représentatif à l'échelle locale au sein des instances CAP, CT, CCP, le syndicat national des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales que j'ai l'honneur de présider, a recueilli près de 12 000 suffrages aux élections professionnelles de 2018, ce qui en fait le syndicat le plus représentatif des cadres A de la fonction publique territoriale auprès des centres de gestion. Aux dernières élections du conseil d'administration de la CNRACL, collège retraités, la liste menée par le SNDGCT est arrivée en 5<sup>ème</sup> position, devant des centrales nationales représentatives. Elle a recueilli 28 800 voix et est la seule liste à obtenir davantage de voix que lors du précédent scrutin.

C'est pourquoi je souhaite attirer votre attention sur notre analyse et sur plusieurs points qui laissent interrogatifs.

De nombreuses réformes se succèdent sans discontinuer depuis plusieurs années, mettant élus locaux et agents dans une position d'attente voire d'instabilité, nourrissant une crainte et une méfiance chronique. Nous sommes convaincus que la modernisation doit répondre à des objectifs qui ne soient pas simplement comptables. Elle doit donner du sens tant pour les agents que pour les usagers du service public. Pour cela la réforme ne peut être menée qu'en prenant en compte d'autres aspects de la situation des fonctionnaires. Ce doit être le cas pour la réforme annoncée des retraites dans un contexte où celles des fonctionnaires sont largement inscrites dans le débat public.

.../...

Stéphane PINTRE - DGS - Hôtel de Ville d'Antibes - Juan-les-Pins  
Cours Masséna - CS 82205 - 06605 ANTIBES CEDEX

Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales  
158, avenue de Strasbourg - 54000 NANCY

Tél. : 03 83 37 20 94

Mob : 06 48 78 74 25

Courriel : sndgct@orange.fr



Le SNDGCT a pris acte en son temps des orientations visant à la mise en place d'un système universel de retraite, proposée par le haut-commissaire Jean Paul DELEVOYE et menée par le gouvernement. La réforme présentée avait pour objectif d'uniformiser la gestion des retraites public/privé, ce qui contribuerait au respect mutuel des différentes catégories professionnelles, des différents statuts dans un contexte de parcours professionnels évolutifs.

La crise sanitaire a amené le gouvernement à suspendre la réforme. La reprise de celle-ci a été annoncée par le Président de la République le 12 juillet dernier pour la rentrée 2021. Les enjeux d'équilibre restent en effet entiers et une réforme s'avère nécessaire.

Le SNDGCT souhaite rappeler que le système en vigueur pour la fonction publique n'a rien d'un privilège, mais a été pensé à sa création en 1948 comme une compensation toujours actuelle des différences entre le privé et le public. Il est en particulier une contrepartie aux règles contraignantes de déroulement de carrière et d'évolution salariale. Le COR relevait ainsi en 2017 l'importance de l'écart entre le salaire moyen des cadres du privé et les salaires moyens de ceux de la FPT.

Livrant les chiffres les plus actualisés et des éléments de cadrage très complets, le Panorama 2020 de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) pose les termes du débat qui pourraient s'ouvrir à nouveau et permettre aux agents territoriaux de se situer par rapport aux autres catégories.

Par exemple, le nombre de retraités de droit direct augmente dans la plupart des régimes, mais de manière plus soutenue encore à la CNRACL: leur nombre augmente de 4,2 % par an depuis 2008 à la caisse des territoriaux et hospitaliers et seulement de 1,8 % par an pour le régime général (Cnav).

Le SNDGCT souligne également les points suivants qui mériteraient encore un travail partagé avec les représentants territoriaux amenés à expliquer et à appliquer ensuite la réforme. En effet, les enquêtes concrètes menées par le SNDGCT permettent de pointer plusieurs difficultés à prendre en compte dans le cadre de cette réforme.

En effet, sur la base des préconisations du rapport de M. Jean-Paul Delevoye, nous craignons une pénalisation des fonctionnaires résidant notamment par le fait que toute la carrière sera désormais prise en compte pour le calcul de la retraite. Et donc, non plus comme aujourd'hui, les six derniers mois pour les fonctionnaires et les vingt-cinq dernières années pour les salariés du secteur privé. Cette révolution ne sera pas sans conséquence pour les fonctionnaires, dont les parcours professionnels (et les rémunérations) sont actuellement valorisés en fin de la carrière et pour lesquels la prise en compte des primes ne compensera pas les nouvelles règles.

- Le SNDGCT a bien compris que les aspects sociaux, conséquences d'une réforme des retraites, n'entraient pas dans le champ de ladite réforme et renvoyaient, notamment au gouvernement (pour la partie traitement) et à la responsabilité de tous les employeurs publics (pour la partie primes). La loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique, laisse par ailleurs précisément de côté les questions de carrières et les questions de rémunération, en renvoyant à la réforme des retraites.



C'est pourquoi le SNDGCT réclame en équité l'ouverture d'un chantier spécifique préalable permettant de re-pyramider l'ensemble des carrières des fonctionnaires sans que la totalité de l'effort n'incombe aux employeurs sur le seul aspect primes. La multiplicité des employeurs, la faible mobilité des agents disposant de petits revenus et les possibilités financières des petites collectivités ne leur permettant déjà pas toujours de servir un régime indemnitaire, n'aboutiraient qu'à créer de nouvelles iniquités et de nouvelles injustices à situations de grades comparables.

- Par ailleurs, un allongement de la durée des carrières (même indirect), et ainsi de l'âge de départ, doit être accompagné de la création d'indices nouveaux dans les grilles indiciaires. Il est difficile d'accepter d'être pendant de nombreuses années sur l'indice terminal de son grade à la fois pour des raisons liées au montant des pensions mais aussi pour des raisons évidentes de motivation au travail. On a sur ce point l'illustration de l'impact des réformes sur les retraites sur l'ensemble de la carrière d'un fonctionnaire territorial et des enjeux importants d'abord pour les actifs, d'autant plus que le système actuel est à bout de souffle, complexe, inégal, comme en conviennent tous les intervenants.

- Le SNDGCT est prêt à apporter son expertise à ce chantier annoncé à l'occasion d'une future conférence sociale.

- Il en découle également la nécessité de travailler les mesures d'accompagnement pour les fins de carrière et l'emploi des seniors, sur lesquels le regard doit changer. Il n'est pas réaliste de considérer que tout le monde sera en capacité d'accéder à des réorientations systématiques, pas plus qu'il n'est réaliste d'envisager des emplois supplémentaires adaptés au regard des contraintes actuelles des dépenses des collectivités, voire d'une remise à jour d'un encadrement contractuel (Cahors « bis »).

- L'attention reste également portée sur les conséquences possibles sur la qualité de service au public induites par l'allongement des carrières et la fin des catégories dites « actives », particulièrement pour les métiers pénibles avec le risque d'induire une croissance de l'absentéisme. Ce point mérite un examen particulier dans le cadre d'une réforme par une réelle équité de traitement entre le public et le privé, qui tienne compte des spécificités de chacun des versants de la fonction publique.

- La transposition « sèche » du C2P ne serait pas adaptée à la spécificité de la fonction publique territoriale dont plus de 70% sont des agents de catégorie C, pour beaucoup exposés à des critères de pénibilité et à l'usure professionnelle. Un assouplissement des seuils de pénibilité est attendu (par exemple un abaissement du seuil concernant le travail de nuit pour les personnels travaillant dans les structures collectives pour les personnes âgées).

- Avec la disparition des catégories dites « actives » et à défaut de réintroduction de tout ou partie des critères qui ont été exclus du C2P (port de charges lourdes...) il est impératif de tenir compte de la situation des agents poly-exposés, y compris sur ces éléments entraînant l'usure professionnelle comme par exemple les ouvriers de voirie exposés aux charges lourdes, aux bruits et vibrations, aux émanations liées à la pose d'émulsion. Un barème spécifique leur permettant d'accumuler des points leur permettant de partir plus tôt à taux plein devrait être étudié.



- Le SNDGCT souhaite attirer l'attention sur l'effet de plus en plus important du régime des primes dans la rémunération des agents publics, ce qui entraîne, en l'état, un montant extrêmement minoré des pensions de retraite à peine compensé par la règle de prise en compte des 6 derniers mois. Une enquête menée par le SNDGCT en 2010 sur les emplois fonctionnels récemment partis en retraite chiffrait ce taux précisément à 57%. La réactualisation de cette enquête effectuée début 2019, amène à un résultat à 54%. La mise en place d'un système universel par répartition ne peut ainsi s'entendre qu'à la condition que les primes et indemnités soient prises en compte intégralement et sans plafonnement conformément à ce qui est annoncé.

Rappelons que le comité de suivi des retraites (CSR) dans son avis sur le rapport du COR remis au 1<sup>er</sup> ministre le 15 juillet 2021 pointait bien le fait que l'hétérogénéité de traitement entre le public et le privé sur cet aspect, son absence de lisibilité qui en découlait, était bien un des points que la réforme de 2019 visait à résoudre.

- Cette situation interroge nécessairement la situation des fonctionnaires dont la rémunération comporte peu de primes. Rappelons que servir un régime indemnitaire n'est pas aujourd'hui une obligation dans la FPT, contrairement à l'Etat, et que nombre de petites communes ne disposent pas, faute de moyens, de primes complémentaires ou d'un très faible montant. Il ne serait pas équitable que des cadres d'emplois à faible régime indemnitaire statutaire, ou les catégories d'agents concernés soient désavantagés par la réforme.

Ainsi le panorama 2020 de la Drees pointe que la pension brute de droit direct (hors majoration pour 3 enfants ou plus) est en moyenne de 1 301 euros à la CNRACL, pour 1390 euros sur l'ensemble des régimes et... 2 051 dans la FPE. Ce montant moyen baisse dans tous les régimes entre 2017 et 2018, mais singulièrement à la CNRACL : - 1,3%, contre - 0,9% pour l'ensemble des caisses.

- A titre complémentaire et subsidiaire il pourrait être proposé de rendre obligatoire le principe de l'établissement d'un RIFSEEP, avec un système de plancher/plafond, laissé à la négociation locale.

- La réforme posait également la question des droits acquis et de la transition envisagée. C'est pourquoi le SNDGCT demande que le gouvernement établisse un document d'évaluation détaillant précisément le mode de calcul « des droits acquis » en points, et le mode de transition choisi, particulièrement pour les actifs disposant déjà d'au moins 20 ans de carrière. Mais il est aussi indispensable d'évaluer les conséquences pour les finances locales de cette intégration. A cet égard il est nécessaire de pouvoir disposer d'un véritable simulateur adapté, sur lequel s'appuierait la réforme en toute transparence, y compris s'agissant des hypothèses de calcul de ces cas.

- Ainsi, afin de contribuer à amoindrir les effets négatifs de la réforme pour les plus bas salaires, le SNDGCT est favorable à la prise en compte de l'indice de fin de carrière pour calculer les droits acquis à la date de mise en œuvre du nouveau système, pour les fonctionnaires à cheval sur les deux systèmes de retraite.



- La soutenabilité pour les finances locales impose le calcul réel de l'impact des cotisations actuelles aux cotisations futures dans le délai de transition de 15 ans tel qu'il a été évoqué en 2019. Selon les études présentées, le taux final devrait être inférieur au taux actuel de cotisation à la CNRA, mais sur une base notablement élargie, qui ne permet pas, en l'état des informations données de clarifier la situation. A tout le moins, si les cotisations devaient entraîner un surcoût pour les collectivités, il serait impératif de ne pas tenir compte de celui-ci dans le calcul de l'encadrement des dépenses au titre du « contrat de Cahors ».

- Doit se poser également la question d'une meilleure prise en compte des années d'études. La précédente réforme a instauré la possibilité de rachat de 4 trimestres d'étude à tarif préférentiel sur proposition du SNDGCT. Cela étant, cette mesure n'est possible que si la demande est faite dans les 10 ans suivant l'obtention du diplôme sanctionnant la fin des études. Dans le contexte actuel de diversification des parcours, de carrières multiples et donc moins linéaires, plus longues, le SNDGCT demande aujourd'hui la suppression de cette condition de délai (10 ans), ainsi que l'étude de l'intégration des années d'études dans le calcul des points pour l'avenir.

L'art 48 du projet présenté en 2019 disposait à cet égard que : « Le montant du versement de cotisations prévu pour la prise en compte des périodes mentionnées au premier alinéa peut être abaissé par rapport au tarif normal, dans des conditions et limites fixées par décret tenant notamment au délai de présentation de la demande à compter de la fin des études. » Le SNDGCT demande que le texte à venir laisse plus de souplesse qu'aujourd'hui.

- Une autre solution adaptée à la non prise en compte actuelle des années d'études des cadres (secteurs public ou privé confondus) pourrait être l'application de coefficients de majoration limités dans le temps (de 1 à 5 trimestres - des bacheliers aux doctorants). Cela entraînerait un prélèvement majoré tant sur la part patronale que salariale, avec une incidence mesurée mais bénéfique pour le salarié lors du versement de sa pension. Sans incidence significative sur l'équilibre général du nouveau système des retraites. A titre d'exemple existant, suite à l'application du décret 2018-1798 est prise en compte une bonification d'échelon de 2 ans, début d'une reconnaissance de la détention de diplômes, au bénéfice des lauréats du concours d'attaché territorial concours externe doctorant (sous certaines conditions).

- Sur les droits familiaux et les pensions de réversion, l'harmonisation est certes nécessaire mais ne doit pas se traduire par une altération de la situation des veufs et veuves. Les salariés du privé bénéficient d'un taux de réversion supérieur à celui des fonctionnaires : la pension de réversion représente 54% de la pension du défunt, dans le régime de base, et 60% dans les régimes complémentaires, contre 50% dans le public. En revanche la pension de réversion pour les agents publics est versée dès le décès ce qui n'est pas le cas pour les salariés du secteur privé. Par ailleurs, la pension du régime de base du privé est conditionnée à un montant de ressources : si le conjoint survivant gagne plus de 20.550 euros/an (s'il vit seul), il ne reçoit pas de pension de réversion de la CNAV. Il n'y a pas de plafonnement dans le public, ni dans les régimes complémentaires du privé. Un plafonnement tel qu'envisagé pourrait amener à des pertes considérables jusqu'aux  $\frac{3}{4}$  de la pension de réversion, ce qui ne serait pas acceptable. Cela toucherait par ailleurs une nouvelle fois les femmes dont les pensions ne sont déjà pas égales à celles des hommes. Le versement de la pension à la date du décès doit être maintenu.



- Sur les pensions de réversion la CNRACL se distingue particulièrement selon le panorama 2020 de la Drees : si ce sont les régimes de base du secteur privé qui versent actuellement la majeure partie des pensions de droit dérivée, la caisse des territoriaux et hospitaliers voient le nombre de ces bénéficiaires de pensions de réversion augmenter de 42 % entre 2008 et 2018, contre 6,4 % pour le régime général.

- Pour les carrières longues, réexaminer des conditions de départ en retraite est indispensable. En effet, si la liquidation de la pension versée par la CNRACL est possible à l'âge de 60 ans, les pensions versées au titre d'années effectuées dans le secteur privé (c'est souvent le cas dans ces situations) et la RAFP sont versées à l'âge légal ; c'est-à-dire 62 ans aujourd'hui. Le SNDGCT souhaite que le versement global puisse intervenir au moment de la liquidation des droits.

- Le SNDGCT s'interroge ensuite sur le régime des retraites complémentaires dans la réforme de 2019. Le RAFP semblait devoir disparaître, les régimes complémentaires sont d'adhésion purement volontaire dans le public, là où ils sont obligatoires dans le privé (AGIRC). Un alignement est-il envisagé et quel en serait l'impact pour les finances locales ?

- Que deviendront par ailleurs les réserves de ce régime ? Le SNDGCT demande qu'elles soient réaffectées au bénéfice de la transition pour les employeurs et les agents ayant cotisés, quel qu'en soit l'objet, et non reversées au régime général. Ce point est d'autant plus important, qu'un rapport sénatorial pointé en juillet 2021 le recul conséquent des réserves en raison « de la chute des cotisations, et de la dépréciation des actifs ». Le rapport préconise ainsi de réserver l'usage de ces dernières à « la neutralisation des conséquences des évolutions démographiques et des crises économiques sur leur équilibre financier ».

- La CNRACL indique aujourd'hui un rapport démographique qui se dégrade avec un nombre de cotisants qui baisse légèrement (-0.13%) et une hausse des pensionnés (+ 3.4%). Le rapport démographique s'élève à 1.54 en baisse constante. L'âge moyen de départ est de 61.8 ans au 31/12/2021

Avant même la réforme, il est nécessaire de corriger certains mécanismes :

- La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit l'expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires territoriaux au 1<sup>er</sup> janvier 2020. La réglementation de la CNRACL (et des régimes spéciaux en général) ne prévoit pas à ce jour la prise en compte des ARE dans la durée de cotisation. Et si l'employeur n'est pas sous convention avec pôle emploi (ce qui est le cas dans ces situations), ou s'il n'est pas inscrit à pôle emploi, l'agent perd ses droits dès lors que l'agent concerné n'a pas été auparavant affilié au régime général. Ces cas devraient être rares. Il est néanmoins impératif de trouver une solution à ces cas potentiellement très problématiques.

- La loi du 6 août, en ce qu'elle favorise le recrutement d'emplois contractuels risque également, en l'état de la réglementation, d'accroître l'opposition entre les fonctionnaires et les contractuels dans un cas bien particulier : lorsqu'un collaborateur du service public est recruté à un indice X et qu'il décide de passer (et de réussir) un concours qui le place à un



indice X-x il continue à être rémunéré sur son indice X « à titre personnel » conformément aux textes en vigueur, le temps que la carrière administrative lui permette par l'ancienneté de rattraper ce niveau. Cependant, s'il advient qu'il remplit les conditions pour prendre sa retraite, sa pension est alors liquidée sur son indice administratif, et non sur son indice de rémunération. Cette situation, régulièrement constatée par la CNRACL amène à des injustices flagrantes et des réfections de pension parfois sensibles alors que le collaborateur a cotisé sur la base de son indice de rémunération. Dans l'attente de la réforme universelle, il serait nécessaire de corriger cette disposition.

- Dans le même ordre d'idées, le SNDGCT attire fermement l'attention du gouvernement sur la situation potentiellement dramatique des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE). Ceux-ci vont subir dans les prochains mois, l'incidence financière issue de la loi de transformation de la FP du 6 août 2019 qui n'a pas été envisagée et a fortiori non évaluée au moment de l'adoption du dispositif: Un effet « mécanique de dégressivité » de 10% du revenu dès la seconde année de prise en charge. Aussi, assez rapidement en cas d'impossibilité de retrouver un poste, (sans que l'on arrive automatiquement à l'échéance des 10 ans et à la paye à « zéro »), cela entraînera la démission du FMPE. D'où la nécessité de déterminer d'une part la base de calcul de la pension et d'autre part savoir, lorsque celui-ci deviendra demandeur d'emploi, si l'on considère ou non, qu'il s'agit d'une « rupture volontaire » du salarié. La rupture volontaire entraîne la non prise en compte immédiate de l'ARE... Et l'application prochainement d'un délai de carence d'au moins 6 mois au lieu des 4 mois actuels. De plus se pose la question de la base du salaire de référence. Si l'on considère les dernières indemnités reçues et versées par le CDG coordonnateur ou le CNFPT, cela peut être extrêmement pénalisant, voire même correspondre à des sommes inférieures au minimum vital (FNS). Il est ainsi impératif de faire valider :

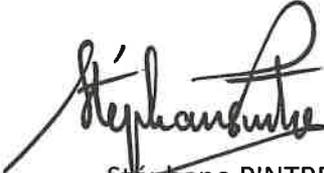
a) que le salaire de référence tant pour le calcul de la pension que pour les ARE demeure celui du dernier indice payé par l'employeur d'origine (lors de l'année de surnombre),

b) qu'il s'agit d'une « démission subie » du fait du phénomène non voulu de dégressivité et que le délai de carence pour rupture volontaire du contrat de travail n'est pas applicable aux incidentés de carrière.

- **Le SNDGCT soutient enfin la CNRACL, dans une situation tendue, pour la mettre en situation, via des moyens adaptés, de répondre aux très nombreuses interrogations qui ne vont pas manquer d'advenir. Une interrogation sur la gouvernance technique du régime unique semble enfin légitime.**

Tels sont les éléments que je souhaitais porter à votre connaissance et qui motivent ma demande d'entrevue.

Dans cette attente, je vous prie de croire, Madame la Ministre, à l'assurance de ma haute considération.



Stéphane PINTRE

