

CAISSE LOCALE des RETRAITES

Séance du CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE (CSFP) du 20 février 2023

Pour rappel, la délibération 346 du 29 septembre 2023, a mis en place l'acte 1 d'une nouvelle réforme concernant la Caisse Locale de Retraite (CLR) de la Fonction Publique N-C. Elle comprend les mesures conjoncturelles suivantes :

- L'augmentation supplémentaire d'1% des cotisations salariale et patronale ;
- Des nouveaux taux d'abattement très dissuasifs pour un départ à la retraite avant l'âge légal de 60 ans ;
- Une augmentation du taux de minoration des pensions des retraités de 1%.

Lors du Conseil d'Administration de la CLR du 01/09/2023, l'UT CFE-CGC avait été le seul syndicat à voter contre ces mesures.

Suite à cette réforme, de nombreuses réunions ont été organisées entre les employeurs publics, le gouvernement et les organisations syndicales. Elles ont eu pour objet de discuter d'un acte 2 relatif à des mesures structurelles permettant à la CLR d'avoir un horizon de viabilité favorable de plusieurs années.

CAISSE LOCALE DE RETRAITE - ACTE 2

Si elles sont votées au Congrès, voici les 8 mesures qui entreraient en vigueur le 1er janvier 2025 :

1. Report progressif de la limite d'âge de 60 à 62 ans sur 6 ans

La proposition du gouvernement prévoyait un étalement sur 4 ans. L'UT CFE-CGC NC a demandé 8 ans et un compromis a été trouvé pour étaler ce report sur 6 ans.

En parallèle, avec ce report, création de taux d'abattement entre 60 et 62 ans :

- Initialement, le gouvernement avait proposé 16% d'abattement entre 60 et 61 ans et 10% entre 61 et 62 ans ;
- **L'UT CFE-CGC NC a réussi à négocier 8% pour un départ entre 60 et 61 ans et un taux de 5% entre 61 et 62 ans.**

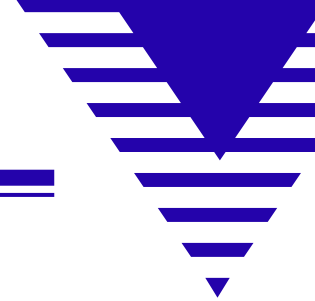
Mise en place progressive du report de l'âge et des abattements comme suit :

A) à partir du 1er janvier 2025 :

Age de départ	Coefficient d'abattement viager
Inférieur à 56 ans	40 %
Supérieur ou égal à 56 ans et inférieur à 57 ans	35 %
Supérieur ou égal à 57 ans et inférieur à 58 ans	24 %
Supérieur ou égal à 58 ans et inférieur à 59 ans	16 %
Supérieur ou égal à 59 ans et inférieur à 60 ans	10 %
Supérieur ou égal à 60 ans et inférieur à 60 ans et 4 mois	8 %
Supérieur ou égal à 60 ans et 4 mois	0 %

B) à partir du 1er janvier 2026 :

Age de départ	Coefficient d'abattement viager
Inférieur à 56 ans	40 %
Supérieur ou égal à 56 ans et inférieur à 57 ans	35 %
Supérieur ou égal à 57 ans et inférieur à 58 ans	24 %
Supérieur ou égal à 58 ans et inférieur à 59 ans	16 %
Supérieur ou égal à 59 ans et inférieur à 60 ans	10 %
Supérieur ou égal à 60 ans et inférieur à 60 ans et 8 mois	8 %
Supérieur ou égal à 60 ans et 8 mois	0 %



CAISSE LOCALE des RETRAITES

Séance du CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE (CSFP) du 20 février 2023

C) à partir du 1er janvier 2027 :

Age de départ	Coefficient d'abattement viager
Inférieur à 56 ans	40 %
Supérieur ou égal à 56 ans et inférieur à 57 ans	35 %
Supérieur ou égal à 57 ans et inférieur à 58 ans	24 %
Supérieur ou égal à 58 ans et inférieur à 59 ans	16 %
Supérieur ou égal à 59 ans et inférieur à 60 ans	10 %
Supérieur ou égal à 60 ans et inférieur à 61 ans	8 %
Supérieur ou égal à 61 ans	0 %

D) à partir du 1er janvier 2028 :

Age de départ	Coefficient d'abattement viager
Inférieur à 56 ans	40 %
Supérieur ou égal à 56 ans et inférieur à 57 ans	35 %
Supérieur ou égal à 57 ans et inférieur à 58 ans	24 %
Supérieur ou égal à 58 ans et inférieur à 59 ans	16 %
Supérieur ou égal à 59 ans et inférieur à 60 ans	10 %
Supérieur ou égal à 60 ans et inférieur à 61 ans	8 %
Supérieur ou égal à 61 ans et inférieur à 61 ans et 4 mois	5 %
Supérieur ou égal à 61 ans et 4 mois	0 %

E) à partir du 1er janvier 2029 :

Age de départ	Coefficient d'abattement viager
Inférieur à 56 ans	40 %
Supérieur ou égal à 56 ans et inférieur à 57 ans	35 %
Supérieur ou égal à 57 ans et inférieur à 58 ans	24 %
Supérieur ou égal à 58 ans et inférieur à 59 ans	16 %
Supérieur ou égal à 59 ans et inférieur à 60 ans	10 %
Supérieur ou égal à 60 ans et inférieur à 61 ans	8 %
Supérieur ou égal à 61 ans et inférieur à 61 ans et 8 mois	5 %
Supérieur ou égal à 61 ans et 8 mois	0 %

A partir du 1er janvier 2030 :

Age de départ	Coefficient d'abattement viager
Inférieur à 56 ans	40 %
Supérieur ou égal à 56 ans et inférieur à 57 ans	35 %
Supérieur ou égal à 57 ans et inférieur à 58 ans	24 %
Supérieur ou égal à 58 ans et inférieur à 59 ans	16 %
Supérieur ou égal à 59 ans et inférieur à 60 ans	10 %
Supérieur ou égal à 60 ans et inférieur à 61 ans	8 %
Supérieur ou égal à 61 ans et inférieur à 62 ans	5 %
Supérieur ou égal à 62 ans	0 %

2. Réduction du taux d'abattement.

L'UT CFE-CGC a proposé que le taux d'abattement soit réduit :

- d'un quart pour les fonctionnaires partant à la retraite avec au moins 35 années de services effectifs ;
- de la moitié avec au moins 40 ans de services effectifs.





CAISSE LOCALE des RETRAITES

Séance du CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE **(CSFP) du 20 février 2023**

3. Sur-cotisation possible pour les années de disponibilité.

L'UT CFE-CGC a proposé la possibilité de cotiser volontairement pendant une période de disponibilité maximum de 4 ans. L'agent devra alors cotiser sur la part salariale et la part patronale. Il aura la possibilité de le faire à la reprise de son poste de fonctionnaire s'il le souhaite (système similaire au rachat des années d'études).

4. Poursuite de l'évolution de la durée effectuée dans un échelon pour le calcul de la pension.

Pour que le dernier échelon soit pris en compte dans le calcul de la pension, le délai d'occupation dans cet échelon évolue comme suit :

- 8 mois pour 2023
- 10 mois pour 2024
- 12 mois pour 2025
- 14 mois pour 2026
- 16 mois à compter de 2027.

5. Mécanisme de surcôte sur la pension.

L'UT CFE-CGC a réussi à négocier une surcôte appliquée pour le calcul de la pension à partir de 40 années de services effectifs ou de 45 années en tenant compte des bonifications :

- + 1 % par année révolue, dans la limite de 5 %, entre le 1er janvier 2025 et le 31 décembre 2026,
- + 1,5 % par année révolue, dans la limite de 7,5 %, entre le 1er janvier 2027 et le 31 décembre 2029,
- + 2% par année révolue, dans la limite de 10 %, à compter du 1er janvier 2028.

6. Interdiction, sauf exceptions, de tout départ à la retraite avant l'âge de 55 ans.

7. Contribution de 10% pour les employeurs recrutant des CDI sur postes permanents.

Afin de limiter le recrutement par les employeurs de contractuels en CDI sur des postes permanents de fonctionnaire, une compensation financière à la charge de l'employeur est créée au profit de la CLR.

Cette contribution d'équilibre est une somme que l'employeur doit payer annuellement. Le montant de la contribution s'obtient par l'application d'un taux de 10 % sur la masse salariale brute annuelle afférente aux agents contractuels recrutés en CDI.

8. Report de l'âge limite pour partir à la retraite

L'âge limite de départ à la retraite passe de 65 à 67 ans. Il sera possible pour les agents volontaires de travailler jusqu'à 67 ans (69 ans si l'employeur est d'accord).



CAISSE LOCALE des RETRAITES

Séance du CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE
(CSFP) du 20 février 2023

Mesure de sauvegarde de la CLR en cas de problème de trésorerie

Le gouvernement a proposé une mesure qui prévoirait une participation de 1 % pour les agents, 1% pour les employeurs et 1% pour les pensionnés dès lors que la trésorerie de la CLR atteignait un seuil critique.

Il n'est pas question que les agents et les employeurs qui sont bons payeurs subissent une augmentation automatique de leur cotisation à cause des employeurs qui ne paient pas leurs cotisations à la CLR.

L'UT CFE-CGC a voté contre cette mesure.

Nous avons demandé que la NC prenne cette dépense à sa charge.

Mesures d'attractivité dans la fonction publique NC

En parallèle de ces mesures concernant l'acte 2 de la CLR, il était impératif de mettre en place des mesures d'attractivité dans la fonction publique NC afin d'augmenter le ratio cotisants/retraités.

L'UT CFE-CGC a été à l'initiative des demandes suivantes :

- **Ajout d'un échelon supplémentaire en fin de grilles dans tous les statuts NC sauf pour l'enseignement secondaire qui bénéficie du PPCR.**
- **Avancement maintenue pour une durée max de 4 ans pendant une période de disponibilité (prise en compte au retour de la disponibilité).**

D'autres mesures ont été demandées conjointement avec les autres syndicats :

- **Dispositif d'intégration des contractuels :**
 - Prolongation de 3 ans soit jusqu'en 2027.
 - La validation des services précaires passe de 3 à 6 ans.

- **Valorisation de l'expérience professionnelle**

Lors du recrutement, il sera désormais possible de reprendre la totalité de l'ancienneté acquise antérieurement dans des fonctions similaires ce qui permettra aux agents d'être classés dans l'échelon correspondant à cette ancienneté.

- **Recrutement sans concours pour les catégories C du cadre de l'administration générale** (à titre expérimental pour une durée de 3 ans).
- **Elargissement des domaines d'activité pour les corps techniques** pour intégrer de nouveaux métiers dans les statuts de la FPNC.
- **Recrutement sur titres possibles pour les corps du statut des Postes et Télécommunications** en lieu et place du concours sur titres.
- **Recrutement sur titres pour les cadres de santé** en lieu et place du concours interne.

L'UT CFE-CGC a précisé lors du CSFP qu'il n'était pas envisageable de dissocier l'acte 2 de la CLR des mesures d'attractivité de la FPNC.

Il est impératif que l'ensemble de ces mesures soit voté dans leur globalité.