

pour les

## Contribuables du Lyonnais

### Editorial

Une des conclusions essentielles de nos précédentes études a été la **non-maîtrise des charges de personnel par les collectivités territoriales**. C'est pourquoi nous avons analysé les freins à l'augmentation constante des effectifs et des coûts et les solutions à préconiser.

Le personnel titulaire des collectivités locales représentant l'essentiel des effectifs et bénéficiant d'un même statut, celui de la "Fonction Publique Territoriale", nous avons étudié les conditions de travail et de rémunération propres à ces agents. Nous l'avons fait pendant la vie active jusqu'à la retraite.

Afin de rendre l'étude compréhensible, nous avons choisi de comparer ces conditions à celles du secteur privé. Nous avons pris 3 exemples de salariés ayant une rémunération brute allant de 1 750 € à 3 600 € avec un taux de primes variant de 8 à 33% de ce montant.

Vous trouverez dans ce bulletin le résumé de cette étude. L'étude intégrale (qui peut être demandée à CANOL) a été envoyée aux députés et sénateurs du Rhône, à la presse nationale et spécialisée, aux syndicats et aux ministres concernés.

Nous leur demandons de traiter le problème du statut de la fonction publique territoriale dans son ensemble, et pas seulement pour la durée de cotisation, afin d'éliminer non pas une, mais l'ensemble des disparités injustifiées qui différencient l'emploi public de l'emploi privé.

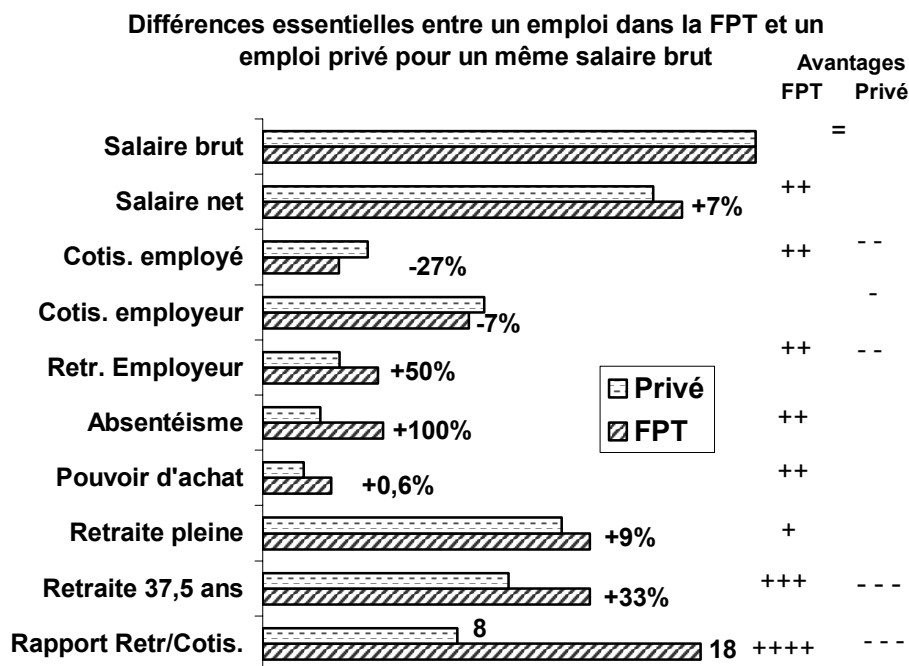
**Il n'y a pas deux catégories de Français, les fonctionnaires et les non-fonctionnaires.**

**Si nos gouvernants n'ont pas le courage de mettre en place eux-mêmes ces réformes, comme cela a déjà été entrepris dans beaucoup d'autres pays, il leur incombe de demander son avis au peuple ou d'autoriser un référendum d'initiative populaire.**

Michel VERGNAUD

### Pourquoi et comment réformer la Fonction Publique Territoriale?

Le résumé de la comparaison entre les conditions de travail et de rémunération du personnel titulaire des collectivités locales et celui employé dans le secteur privé est le suivant :



Pour un même salaire brut, dont 12% de primes,

- le salaire net moyen est supérieur de 7% dans la fonction publique territoriale
- le fonctionnaire cotise 27% de moins
- son employeur (indirectement le contribuable) cotise au total 7% de moins,
- mais cotise 50% de plus pour la retraite du fonctionnaire
- le taux d'absentéisme dans la FPT est, toutes catégories d'emploi confondues, plus du double que dans le privé (exemples provenant en grande partie des collectivités du Rhône)
- le pouvoir d'achat du fonctionnaire augmente chaque année de 0,6% de plus que dans le privé
- s'il prend sa retraite, dès qu'il peut la prendre au taux maximum, la pension du fonctionnaire est supérieure de 9%, alors que l'employé du privé aura travaillé et cotisé plus et plus longtemps... et aura une espérance de vie moindre!
- s'ils prennent tous deux leur retraite au bout de 37,5 années de cotisation, le fonctionnaire territorial conserve sa retraite pleine et gagnera 33% de plus la première année que l'employé du secteur privé... et sa pension continuera à augmenter plus vite!
- si on fait le rapport entre la somme des pensions perçues pendant sa vie de retraité et la somme des cotisations retraite versées pendant sa vie active, le fonctionnaire percevra 18 fois le montant de ce qu'il a versé et l'employé du privé 8 fois seulement, soit 55% de moins!

#### D'où vient le problème?

Le problème ne se situe donc pas seulement au niveau de la retraite comme la presse et le gouvernement semblent le laisser croire! **Font problème en réalité, par suite des coûts et des iniquités insupportables qu'elles génèrent, l'ensemble des conditions particulières de travail et de rémunération qui ont été concédées aux fonctionnaires de l'Etat et qui ont été automatiquement appliquées à la Fonction Publique Territoriale.**

Nos propositions pour une réforme indispensable se trouvent en dernière page.

## La méthode employée

Pour effectuer une étude précise et significative, nous avons retenu 3 exemples, en comparant les conséquences, dans la FPT (Fonction Publique Territoriale) et dans le privé, d'un même niveau de salaires et de primes :

- une rémunération mensuelle totale de 1 750 €, dont 140 € de primes (8%)
- une rémunération mensuelle totale de 3 500 €, dont 700 € de primes (20%)
- une rémunération mensuelle totale de 3 600 €, dont 1200 € de primes (33%, soit 50% du salaire hors primes)

Les éléments de cotisation, de conditions de travail et de retraite sont ceux indiqués par les organismes nationaux.

Les statistiques nationales ont été extraites des différents rapports publiés sur ces sujets.

Nos résultats ont été recoupés avec les informations parues dans la presse.

L'étude complète a été résumée ici.

Nous nous tenons à la disposition de ceux qui souhaiteraient changer certains paramètres afin de vérifier d'autres hypothèses...

Nous ne manquerons pas de refaire ces calculs en fonction des paramètres que le gouvernement aura modifié dans sa réforme des retraites afin d'en déterminer les conséquences en matière de coût et d'équité!

Si vous souhaitez recevoir la version détaillée (19 pages) de cette étude, demandez-la en écrivant au siège de l'association CANOL, BP 19 - 69131 Ecully Cedex, et en joignant un chèque de 5 euros.

Pour en savoir plus sur CANOL, vous pouvez consulter son site Internet : <http://site.voila.fr/canol>  
Pour écrire à CANOL, envoyez un message à [canol@wanadoo.fr](mailto:canol@wanadoo.fr)

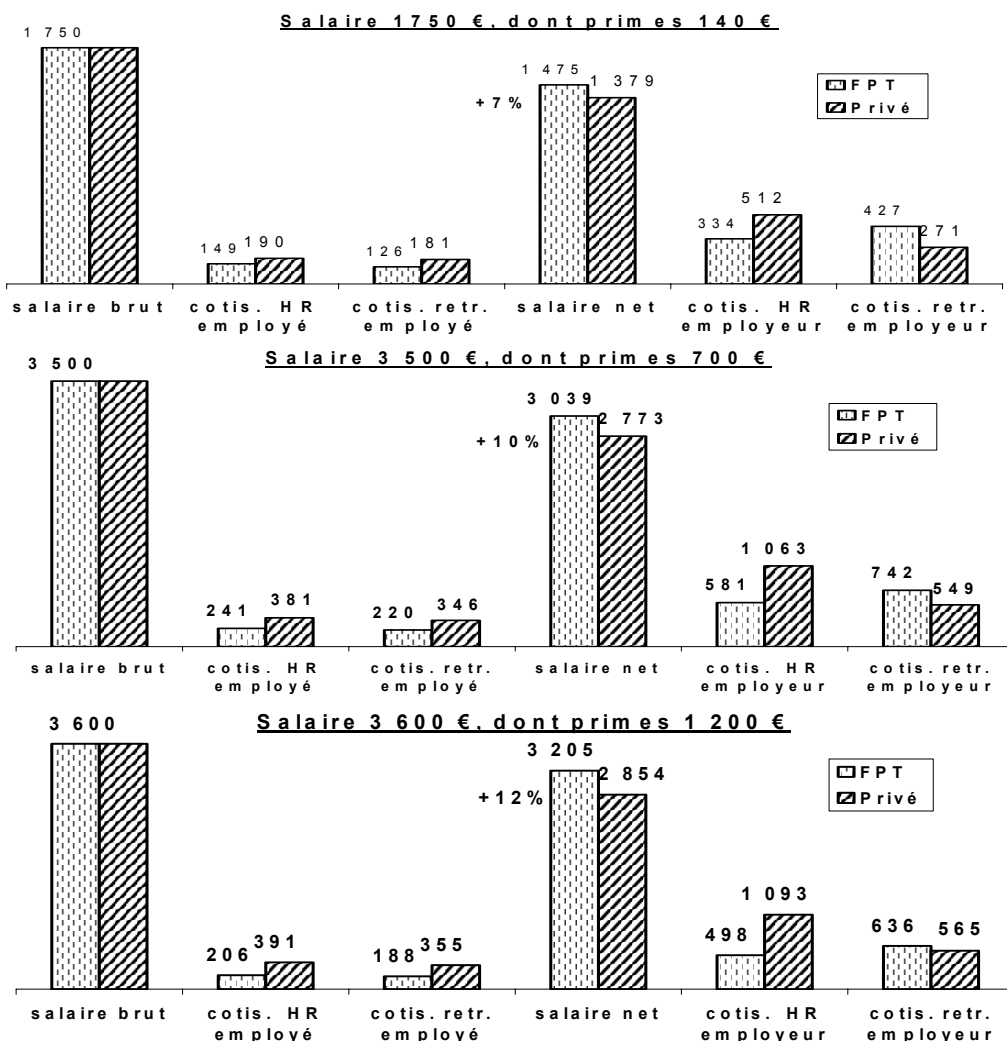
## Cotisations salariales et rémunérations

Commençons par regarder, quelles cotisations et quels taux supportent employés et employeurs dans les deux secteurs :

Cotisations	Fonction territoriale		Secteur privé	
	Fonctionnaire	Collectivité (contribuables)	Employé	Employeur
CSG/CRDS)	8,00%	0,00%	8,00%	0,00%
Cotisation maladie	0,00%	11,50%	0,75%	12,80%
Accidents du travail	0,00%	0,50%	0,00%	2,00%
Assurance chômage	1,00%	0,00%	2,40%	4,00%
Autres cotisations sauf retraite	Néant	Alloc. familiales (5,4%), FNAL (0,10%), Fds CPA (0,50%), centre de gestion (1%), vst transport	Veuvage (0,1%), APEC (0,024%),	Alloc. Fam. (5,4%) FNAL (0,4%), AGS (0,35%), APEC (0,036%), prévoyance (1,50%), vst transport, taxes d'apprentissage (0,50%), formation (1,50%), construction (0,45%)
cotisation retraite	7,85%	26,50%	10,35%	15,50%

Pour des cotisations de même nature, les taux sont souvent différents. Certaines cotisations sont spécifiques à un secteur. Dans l'ensemble, les taux sont minorés à l'avantage du salarié de la FPT.

**CSG et CRDS mis à part, les cotisations des agents de la FPT ne s'appliquent pas sur la partie primes de la rémunération.** La différence sur le montant des cotisations versées est donc très sensible. C'est l'objet des graphiques ci-dessous, qui indiquent salaire brut, cotisations hors retraites (HR) et retraites, salaire net et cotisations employeur dans les 3 cas choisis :



Plus le montant des primes augmente, moins les agents de la FPT cotisent et plus leur salaire net augmente. Dans tous les cas, le salaire de l'agent de la FPT est supérieur à son homologue du privé.

La collectivité (indirectement le contribuable) paie beaucoup plus pour la retraite du fonctionnaire que l'employeur privé et beaucoup moins pour les autres cotisations.

## Conditions de travail et de rémunération

	F.P.T.	Privé
Sécurité de l'emploi	oui	non
Temps de travail hebdomadaire	au maximum 35 h	35h mini
Absence maladie	> 10%	3,70%
Accidents du travail	> 1%	0,60%
Maternité	> 1%	0,50%
Congés exceptionnels	0,50%	1,00%
Absentéisme total	> 12%	5,80%
Absentéisme total en jours	> 20 j	11 j
Jours de carence maladie	non	oui, sauf accord d'entreprise plus favorable
Mode de révision du salaire	ancienneté, négociations	inflation, mérites, résultats
<b>Réévaluation du salaire net sur 10 ans</b>	<b>+ 30,5%</b>	<b>+ 23,3%</b>
Gain annuel de pouvoir d'achat sur 10 ans	1,0%	0,4%
Indemnité de résidence	grandes villes	occasionnelle
Allocations familiales	oui	oui
Supplément familial de traitement	oui, fonction nb d'enfants	non
Indemnité maternité ou paternité si temps partiel	salaire temps complet	salaire temps partiel
Possibilité de cotisation retraite individuelle par capitalisation en franchise d'impôts	oui, la Préfon	non
Salaire brut moyen, primes comprises	1 816 €	1 700 €

La rémunération n'est pas le seul élément dont il faut tenir compte pour évaluer un emploi. Il faut pouvoir également juger des divers avantages et inconvénients, matériels ou non-matériels, qui vont de pair avec cet emploi.

Les fonctionnaires bénéficient de la sécurité de l'emploi et d'un temps de travail souvent plus court que celui des salariés du privé.

**Les taux d'absences, constatés dans la FPT des collectivités du Rhône y sont plus du double que dans le privé. Les jours d'absence y sont payés intégralement dès le 1<sup>er</sup> jour.**

**Les fonctionnaires bénéficient systématiquement de primes non liées au travail, telles que le supplément familial de traitement, qui varie de 172 à 266 € par mois pour 3 enfants.**

Ils peuvent cotiser en franchise d'impôts à une retraite complémentaire.

**L'absence de rémunération au mérite dans la FPT plafonne les salaires les plus hauts, mais tous les salaires bénéficient de réévaluations annuelles automatiques, qui font que le salaire brut moyen y est plus élevé que dans le privé.**

## Conditions de départ en retraite

Si l'âge légal de départ en retraite est pour tous de 60 ans, on constate que 9% des départs en retraite dans la fonction publique territoriale se font soit à 55 ans pour des emplois dits "actifs", soit à 50 ans pour des emplois dits "insalubres". Dans le privé, rares sont ceux qui peuvent prendre une retraite avant 60 ans. La retraite complémentaire se prend à 65 ans dans le secteur privé, à moins de bénéficier de l'AGFF ; il faut alors avoir une carrière complète de 40 ans.

**Pour les agents de la FTP, il suffit d'avoir travaillé 37,5 années pour prendre sa retraite pleine.** Celle-ci représente alors, hors majoration pour enfants, 75% du dernier salaire brut, hors primes. Si on a travaillé moins de 37,5 ans, la retraite est directement proportionnelle au nombre d'années (on perd 2,66% par année manquante).

**Dans le secteur privé, les choses sont beaucoup plus complexes.** On y cotise à deux retraites, la retraite de base (celle de la sécurité sociale) et la retraite complémentaire (ARRCO, et AGIRC pour les cadres).

Pour la **retraite de base**, ne sont retenues en 2003 que les 20 meilleures années de salaire (les 25 en 2008!), pour lesquelles on ne prend que la partie inférieure au plafond de la sécurité sociale de l'époque que l'on valorise selon l'indice des prix. On en fait la moyenne et on compare avec le plafond actuel de la sécurité sociale (2 432 €). Si on a toujours cotisé au-dessus du plafond, on vous ampute 14% de vos gains au niveau de la revalorisation... et ce sera pire d'ici 2008 quand on considérera les 25 meilleures années. Ensuite on prend 50% du résultat. C'est la retraite de base si on a cotisé 40 ans.

Si on a cotisé moins de 40 ans, on applique une décote de 10% par année manquante (2,5% par trimestre), soit 25% de moins si on n'a travaillé que 37,5 ans! Et si on a travaillé moins de 37,5 ans, en plus de la décote, on vous enlève 2,66% par année manquante... comme les fonctionnaires, qui eux n'ont pas de décote.

**Pour la retraite complémentaire**, on convertit chaque année vos cotisations en points. Votre retraite est donc fonction de l'évolution de vos salaires. Depuis 1997, au lieu de convertir 100% de vos cotisations en points, on n'en prend plus que 80%, les 20% restant étant destinés à rétablir l'équilibre des régimes de retraite complémentaire. Le montant de cette retraite diminue régulièrement chaque année. En 2003, il est en moyenne de 22% du dernier salaire, mais très variable suivant les individus.

L'allongement du nombre d'années de salaire pour la retraite de base en 1993 et l'amputation de 20% des cotisations pour la retraite complémentaire en 1997 n'ont pas touché les fonctionnaires.

Les femmes fonctionnaires peuvent prendre leur retraite au bout de 15 ans de cotisation, ce qui n'est pas permis dans le privé. Mais chaque enfant leur est compté comme une année de travail alors que, dans le secteur privé, les enfants comptent pour 2 années.

Pour les fonctionnaires la majoration de la retraite à partir de 3 enfants est beaucoup plus avantageuse que dans le privé.

Page suivante vous trouverez les graphiques correspondant aux calculs que nous avons effectués pour nos 3 exemples de salariés.

### Pourquoi et comment aider C.A.N.O.L. ?

Notre association ne bénéficie d'aucune subvention! Elle ne réunit que des bénévoles, qui consacrent beaucoup de leurs loisirs à la faire vivre, à rechercher, analyser, contrôler, publier et diffuser ces informations!

Son but est de vous informer des anomalies constatées dans l'administration des collectivités territoriales et de faire ainsi pression sur nos élus afin qu'ils gèrent, non en démagogue, mais en père de famille!

Si vous souhaitez qu'elle continue son oeuvre, elle a besoin de votre aide sous 2 formes :

- financièrement pour lui permettre de mener à bien les études entreprises
- en temps alloué pour réunir, analyser, rédiger et diffuser toutes les informations.

**Merci de nous y aider en nous renvoyant le coupon-réponse situé au verso.**

## La C.N.R.A.C.L.

La Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales est spécifique à la fonction publique territoriale et au personnel des hopitaux. Elle fixe les conditions de cotisation, de prise de retraite et d'évolution de la retraite en appliquant à ces agents les règles de la Fonction Publique d'Etat.

Sa situation financière, rendue délicate par l'augmentation du nombre des retraités, ne l'est que parce qu'il lui est demandé de reverser 25% des sommes perçues à la compensation des autres régimes de retraite.

**Le taux cotisé par l'employé est faible et n'a subi aucune des augmentations imposées au secteur privé. Celui imposé à l'employeur (indirectement aux contribuables) est beaucoup plus élevé que dans le privé : 26,5%.** Il subit actuellement des majorations annuelles de 0,4%, le taux appliqué au fonctionnaire restant inchangé. Cela va encore contribuer à augmenter la charge salariale des collectivités territoriales.

### Nos propositions :

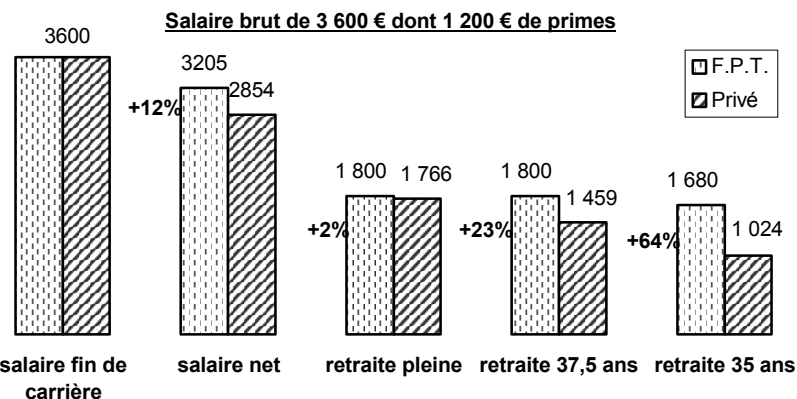
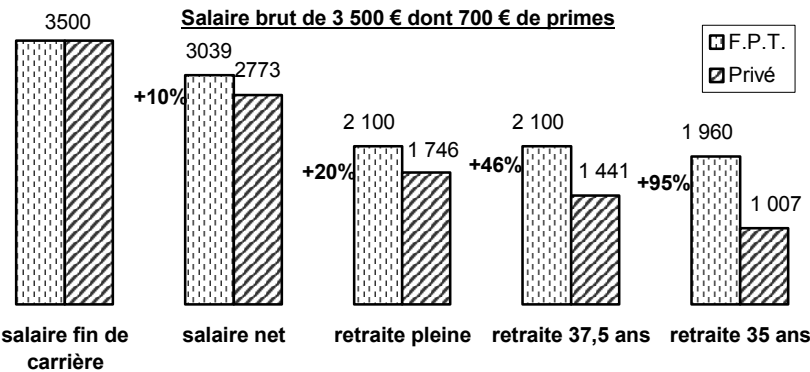
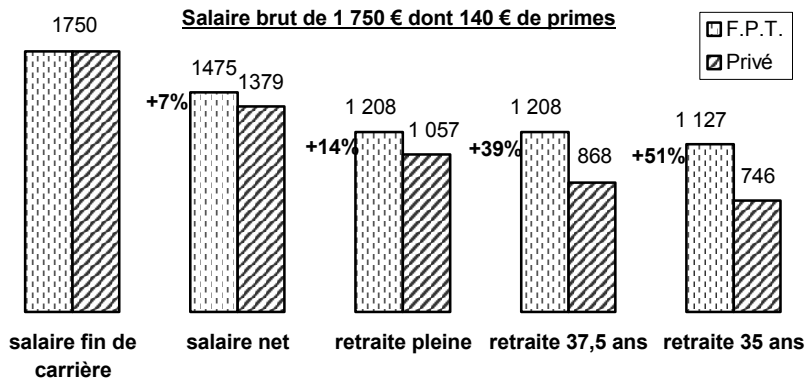
**Il faut redonner aux collectivités territoriales les moyens de maîtriser leurs dépenses de personnel et de gagner de la productivité :**

- en remplaçant la grille GVT et les différentes primes par une rémunération au mérite : ceci permettra de rémunérer les agents en fonction de leur efficacité
- en faisant cotiser le personnel et les employeurs du public et du privé sur les mêmes bases, avec les mêmes taux et dans les mêmes caisses : cela rétablira l'égalité de traitement, base de notre Constitution et cela augmentera les recettes de la Sécurité Sociale, qui en a bien besoin
- en supprimant la sécurité de l'emploi : les restructurations sont aussi indispensables dans la fonction publique territoriale que dans n'importe quelle entreprise privée
- en favorisant le libre transfert entre un emploi privé et un emploi public, ce qui permettra aux collectivités territoriales d'accéder aux compétences techniques qu'elles ne savent pas attirer aujourd'hui.

**Il faut assurer à toutes les personnes arrivant en fin de vie active les mêmes conditions de retraite :**

- en revoyant la définition des travaux pénibles donnant droit à une retraite anticipée pour l'ensemble des professions
- en unifiant durée de cotisation, âge minimum et décote
- en rendant les pensions proportionnelles aux années de cotisation et en tenant compte de l'espérance de vie
- en revalorisant les pensions pour tout le monde de la même façon.

**Le problème doit être réglé dans son ensemble :** nous ne voyons aucune raison, si ce n'est la peur qu'ont les gouvernants de mécontenter les fonctionnaires et leurs syndicats, pour que les Français au travail soient traités de façon aussi différente!



Dans ces 3 exemples, nous constatons que, pour un même salaire brut en fin de carrière, **le montant de la retraite du fonctionnaire est toujours plus élevé que celui obtenu dans le secteur privé, même quand l'employé du privé a travaillé plus longtemps pour obtenir sa retraite pleine, même quand le tiers du salaire du fonctionnaire était constitué de primes sur lesquelles il n'a jamais cotisé!**

La différence est encore plus grande et plus injuste quand les deux employés ont travaillé 37,5 ans et elle devient scandaleuse quand ils n'ont travaillé que 35 ans!

**Il faut noter aussi que les pensions des fonctionnaires bénéficient d'une indexation sur les salaires, plus forte que celle du privé, indexée sur les prix.**

Nous avons comparé en francs constants la somme des cotisations versées pendant la vie active pour obtenir une retraite pleine et la somme des retraites perçues en tenant compte d'une même espérance de vie. **Dans nos 3 cas, le fonctionnaire perçoit 18 fois ce qu'il a cotisé... quand l'employé du privé ne le perçoit que 8 fois!**

*Aidez-nous!*

**BULLETIN D'ADHESION 2003** à retourner à :

C.A.N.O.L. - B.P. 19 - 69131 ECULLY Cedex - Tél/fax : 04.78.34.44.87 - e-mail : canol@wanadoo.fr

NOM Prénom : ..... N° téléphone : .....

Adresse : ..... e-mail : .....

souhaite adhérer à C.A.N.O.L. et joins un chèque de de : ..... € (adhésion minimum : 12,5 € - membre bienfaiteur : 40 € ou plus)

Je pense pouvoir consacrer un peu de mon temps pour aider C.A.N.O.L. dans son action et vous demande de me contacter pour examiner en quoi je peux être utile.