

COPIE**A la Délégation du Conseil d'Etat
pour les questions de personnel**
Rue Joseph-Piller 13
1701 Fribourg

A l'att. M. Georges Godel

Fribourg, le 24 août 2018

Monsieur le Président,

Comme convenu, nous vous transmettons ci-dessous nos revendications ainsi que nos remarques sur le projet de recapitalisation de la Caisse de pension.

Nous vous remercions de l'accueil que vous réserverez à nos propositions. En effet, la recherche d'un compromis passe par une répartition acceptable de l'effort de recapitalisation et le modèle actuellement discuté fait porter aux assurés une proportion bien trop importante des coûts de la recapitalisation calculée par l'actuaire conseil. Il ne faut pas oublier que le personnel a déjà fait des efforts importants avec les mesures d'économie appliquées entre 2014 et 2016, mesures qui ont permis à l'Etat d'économiser plus de 120 millions pour cette seule période ; à ce propos, le non octroi du palier en 2014 péjore encore aujourd'hui le salaire du personnel qui n'a pas atteint le sommet de sa classe salariale.

1. Généralités

Le projet de recapitalisation inquiète et interpelle le personnel. En effet, le montant des chiffres communiqués nécessaire à l'atteinte des objectifs légaux suscite beaucoup d'interrogation tant au sein du personnel que dans les milieux politiques et, probablement, dans la population. Le plan de prévoyance constitue un élément central de la rémunération. De ce fait, le personnel en général mais surtout les classes d'âges les plus élevées suivent ce dossier avec une attention toute particulière.

Comme indiqué, il peine à comprendre l'ampleur de l'effort nécessaire compte tenu du fait que la révision précédente date de 2012. Il sera donc déterminant de pouvoir expliquer largement les enjeux de manière à ce que les collaborateurs et collaboratrices de l'Etat, mais aussi les partenaires et instances concernés par ce projet, puissent comprendre la réalité actuelle. Pour ce faire, nous demandons que le calendrier actuel soit revu et fixe des jalons réalistes permettant d'atteindre ce but. Au vu du retard pris, nous sommes d'avis que l'entrée en vigueur pourrait intervenir au plus tôt au 1^{er} janvier 2021. Mettre la pression pour absolument atteindre une entrée en vigueur en 2020 risque de s'avérer contre-productif et de prêter les chances de succès de la ou des solutions proposées.

Comme déjà mentionné, l'ampleur des montants demandés interpelle et suscite un scepticisme croissant. Nous avons appris lors de la séance du 14 août que le référendum populaire ne pouvait être évité. Il est dès lors fondamental qu'aucun doute ne subsiste quant aux montants nécessaires à la recapitalisation. Vu l'enjeu financier, nous demandons de procéder à une deuxième expertise actuarielle afin de lever les doutes émis. Renseignement pris, celle-ci peut être effectuée dans un délai de deux mois une fois le mandat attribué.

Nous demandons également une participation de la Caisse pour la prise en charge des prestations de notre actuaire conseil. En effet, les services de celui-ci profitent à l'ensemble des assurés et son expertise s'avère précieuse dans la recherche de solution favorable à la Caisse. Une telle participation a été acceptée notamment lors de la révision de la caisse de pension de la Ville de Lausanne et, selon nos informations, à l'Etat de Vaud lors de la précédente révision.

Enfin, vu les sacrifices demandés aux assuré-e-s, nous sommes convaincus qu'un effort de solidarité de nos autorités serait de nature à faciliter l'acceptation du projet si les Conseillers et Conseillères d'Etat étaient également amené-e-s à participer au nouveau plan de prévoyance, comme ce fut le cas pour les mesures d'économie en 2013 (le Conseil d'Etat a été soumis à la contribution de solidarité). Nous demandons donc d'examiner la possibilité d'assurer les Conseillers et Conseillères d'Etat à la Caisse, à l'instar de ce qui se fait en Valais.

2. Répartition des efforts

Concernant le financement, le personnel attend que l'Etat-employeur assume ses responsabilités en supportant une part correcte de la recapitalisation. Comme indiqué dans les documents présentés en séance du 14 août, l'employeur a contribué à hauteur de 50 % de l'effort lors de la révision de la loi en 2012. L'effort des assurés retraités a été pris en compte dans la définition de la quote-part des assurés. Or, dans les calculs actuels l'abandon de l'indexation de 0,54% des rentes n'est pas pris en compte dans les différents calculs. Nous pensons que cette péjoration doit également être prise en compte dans le calcul des efforts et des péjorations à venir pour le personnel actif et retraité. Lors de la révision de 2012, ce recalcul a ainsi fait passer la cotisation de l'employeur à 15,24% et celle des employés à 10,66%. L'Etat assume ainsi le 58,8 % de la cotisation totale contre 41,2 % pour les assurés. Avant la révision de 2012, la répartition de la cotisation était de 60% pour l'employeur et de 40% pour les assurés. Nous estimons dès lors légitime que l'employeur finance la recapitalisation à hauteur de son implication actuelle, soit le 58,8% des coûts annoncés dont le montant total estimé (1,8 milliard de CHF) devra encore être confirmé. Une répartition des efforts telle que présentée dans les modèles actuels (25% selon la vision FEDE et 38% selon la vision DCEQP) n'est pas adaptée. Nous tenons à rappeler qu'à ce jour le Canton n'a encore procédé à aucune recapitalisation si ce n'est bien évidemment l'augmentation de cotisation consécutive à la révision de la loi en 2012. Le plan de retraite constitue un élément essentiel de l'attractivité du statut du personnel de l'Etat de Fribourg. Il est donc primordial que le niveau de prestation reste dans la norme pour éviter une avalanche de démissions avant la mise en vigueur du nouveau plan et ainsi garantir l'attractivité de l'Etat en tant qu'employeur.

Nous demandons donc que la part de l'employeur, soit le montant de financement initial (indiqué à 500 millions) ainsi que l'ajustement de la cotisation actuelle de recapitalisation (fixée à 3%) soient revus afin de respecter la répartition actuelle du financement de la Caisse. Pour

notre part, nous soutenons l'idée d'un maintien des cotisations actuelles. D'autre part, la question soulevée lors de la dernière séance de l'impact d'un apport unique de 500 millions de francs par l'Etat avec en contrepartie l'abandon de 3% de cotisation, a été calculé en prenant la masse salariale actuelle sur 30 ans. Or, il faudrait tenir compte de l'augmentation future de la masse salariale. Il est évident que si celle-ci augmente par hypothèse à 1,5 milliards à l'avenir, le gain pour l'Etat serait beaucoup plus important que le calcul actuel. Les calculs de répartition des efforts sont à refaire en valeur actuelle selon la clé définie précédemment, qui tient compte d'une augmentation réaliste de la masse salariale pour les économies de cotisation que l'Etat va réaliser dans le futur.

3. Changement de primauté et transfert des risques

La proposition de changement de primauté soulève un large débat dans nos instances. Nos représentants sont conscients de la nécessité de rediscuter le plan actuel et notamment le système de primauté. Ils ont bien compris la facilité de gestion qu'offre la primauté de cotisations. Ils ne sont cependant pas prêts à supporter des pertes considérables sur leurs prestations pour ce seul avantage. Force est de constater qu'un tel changement de primauté a un prix. L'abandon de la solidarité entre jeunes assurés et ceux plus âgés s'accompagne de pertes substantielles de rentes notamment pour la classe des 40-50 ans qui ne bénéficierait pas de mesures transitoires, ni de compensation. De plus, avec ce système, le comité de la Caisse bénéficiera de pouvoirs accrus pour le pilotage de la Caisse en agissant sur le taux de conversion de rente. De cette manière, il pourra l'adapter en fonction des revenus de la Caisse tant à la hausse qu'à la baisse. De ce fait, une intervention auprès des partenaires sociaux et notamment de l'Etat employeur surviendra beaucoup plus tardivement. Il en résulte un transfert du risque de placement sur les assurés. Par conséquent, ceux-ci attendent une compensation du transfert de ce risque notamment pour le financement d'une réserve de fluctuation de valeur suffisante. Cela permettrait d'augmenter la capacité de la caisse à créditer les comptes des assurés avec le facteur de 2% pris comme référence actuelle. Ce taux peut être considéré comme prudent, nous en convenons. Nous avons également bien compris qu'un apport unique de capital (soit le montant de 500 millions annoncé) constitue un risque pour l'employeur. Il y aura lieu dans les futures discussions de se répartir équitablement le financement mais aussi les risques et éviter que les employés seuls assument la grande partie de ceux-ci. Nous demandons que ce point de la répartition des risques soit thématiquement globalisé afin de discuter ce que le Conseil d'Etat est prêt à offrir aux assurés en compensation du transfert du risque de placement aux assurés

4. Les mesures transitoires et les conséquences pour la classe d'âge 40-50 ans

Comme indiqué dans le chapitre précédent le changement de primauté pègre d'une manière inacceptable les pensions de retraite des assurés entre 40 et 50 ans. Avec un tel niveau de perte le projet, dans sa version actuelle, n'a aucune chance d'être accepté par le personnel.

Dans la mesure où les partenaires sociaux trouvent un compromis sur la répartition des efforts nous proposons de rediscuter du système de bonifications. En effet, le système de bonification retenu par le comité, soit un système de bonification plate présente beaucoup d'avantages notamment celui de ne pas pénaliser l'employabilité des classes de collaborateurs plus âgées. Cet argument qui se vérifie dans le secteur privé doit cependant être relativisé dans le secteur public. Nous proposons de revoir le système et de passer un système de bonification

croissante. Celui-ci permettrait d'atténuer les baisses de rente pour les classes d'âge aujourd'hui fortement pénalisée. Des solutions existent pour atténuer les effets désagréables d'un tel système, à la Confédération notamment. Nous proposons de d'étudier les solutions appliquées par les autres collectivités qui ont été confrontées à cette même problématique.

5. Examen de mesures spéciales pour la pénibilité

Aujourd'hui le taux de rentes maximal (soit 1,6% de la somme des salaires de carrière revalorisée) peut être octroyé dès l'âge de 60 ans. Avec le nouveau mode de calcul, l'âge de référence passerait soit à 64 ou 65 ans. En cas de préretraite, la réduction de rente serait calculée sur une base actuarielle soit une diminution de 6,8% par année d'anticipation. Les baisses occasionnées ne permettraient plus la prise de retraite pour les classes salariales les plus faibles. Or, pour certaines professions comme les cantonniers ou les forestiers bûcherons l'exercice de l'activité au-delà de 60 devient très difficile. Il est important que des mesures spécifiques soient étudiées pour cette catégorie de personnel afin de s'assurer que ceux-ci puissent prendre leur retraite dans un état de forme physique correct. Nous craignons que la baisse des rentes repousse de facto l'âge possible de la prise de la retraite pour ces personnes. Il appartient à l'employeur d'assurer un plan qui leur permette de prendre une retraite anticipée dans un état de forme satisfaisant.

6. Les prérequis pour lancer la consultation

Le changement de plan induit beaucoup d'incertitudes auprès de l'ensemble du personnel. Il est primordial que le projet mis en consultation puisse permettre à l'ensemble des partenaires de se rendre compte des impacts et conséquences du projet concerné. Pour ce faire, il est important que les assurés puissent simuler les impacts du plan proposé sur leur rente future. Un calculateur doit être mis en place pour qu'ils puissent effectuer les simulations. Concrètement, les éléments suivants doivent être éclaircis et définis :

- Montant financé par l'Etat employeur pour la recapitalisation et proposition du Conseil d'Etat (celle-ci doit faire l'objet d'une négociation avec les partenaires sociaux avant la mise en consultation du projet)
- Formes et montant des mesures transitoires proposées aux assurés
- Système de bonifications appliqué
- Confirmation du besoin de financement par la réalisation d'une deuxième expertise actuarielle
- Réactualisation du calendrier actuel
- Proposition concernant les délais de résiliation notamment pour les enseignants
- Définition de la mise en place de conditions spécifiques pour certaines professions pénibles
- Options principales pour les employés de la force publique

En synthèse nous rappelons nos revendications :

- Une répartition des apports du financement nécessaire à raison de 58,2% pour l'employeur et 41,8% pour les assurés conformément au rapport de cotisation actuel
- Les calculs de répartition des efforts à refaire en valeur actuelle selon la clé définie précédemment, qui tient compte d'une augmentation réaliste de la masse salariale pour les économies de cotisation que l'Etat va réaliser dans le futur
- La réalisation d'une deuxième expertise actuarielle
- La prise en charge par la caisse des frais de l'actuaire conseil de la FEDE
- L'affiliation des conseillers d'Etat à la caisse de pension
- L'ouverture de discussions sur l'introduction d'un système de bonification croissante
- Une compensation pour le transfert du risque de placement supporté dans le futur par les assurés exclusivement
- Le réexamen du planning de projet afin d'assurer des débats sereins entre partenaires et instances concernées

Nous sommes convaincus qu'avec la prise en compte de nos propositions, une solution équitable pourra être trouvée et faciliter l'acceptation du projet par le personnel, par les autorités politiques et enfin par la population fribourgeoise vu l'obligation de soumettre l'objet au référendum obligatoire. Pour ce faire, il est indispensable que les chiffres et hypothèses prises en comptes ne puissent être contestées. Avec ces propositions, nous espérons contribuer à la recherche d'une solution de compromis qui soit équitable et juste pour le personnel qui le mérite.

POUR LE BUREAU DE LA FEDE
Le président :



Bernard Fragnière

Copie à :

M. Claude Schafer - CPPEF