

## Compte-rendu de la rencontre du 14 mars 2019 avec le Haut-commissariat à la réforme des retraites sur « Les départs anticipés dans la fonction publique et les régimes spéciaux ».

Imperturbables, le gouvernement et son Haut Conseil à la Réforme des Retraites (HCRR) poursuivent leurs réflexions sur le système de retraite à points qu'ils veulent faire voter en 2019 pour une application en 2024.

Ce système à points n'est pas négociable, la « concertation » ne porte que sur la façon de continuer, ou pas, certaines solidarités des systèmes actuels, et sur la façon de les appliquer. Sur chaque solidarité, les partenaires sociaux sont reçus en bilatérales puis le HCRR tire seul les conclusions de ses échanges, sans donner aux uns et aux autres les éléments des différentes positions.

Cette fois-ci, nous avons été invités à exprimer nos positions sur les départs anticipés dans la fonction publique et les régimes spéciaux. Un document remis à l'avance (consultable [ici](#)) dresse quelques constats : les conditions actuelles du départ anticipé : liste des emplois classés en catégorie active (essentiellement emplois régaliens et hôpitaux), liste des régimes spéciaux concernés, durée de services, avantages spécifiques sous forme de bonification, recul constaté des âges de départ de près de 2 ans.

Ce document se conclut par une page contenant trois questions principales sur lesquelles nous sommes « consultés ».

### Question 1 : public et privé

*Question : sachant que le système universel de retraite permet de partir plus tôt en retraite, à condition que des spécificités objectives le justifient : peut-on maintenir des spécificités liées aux statuts professionnels pour des métiers équivalents entre le secteur public et le secteur privé ? Si le traitement doit être le même, quelles transitions mettre en place en cas d'harmonisation des droits au départ entre secteurs public et privé ?*

Nos interlocuteurs du HCRR ont précisé que, dans le cadre du régime universel, tout était réouvert, que tous les métiers, tous les risques, pouvaient être examinés pour savoir s'il était justifié de les faire bénéficier d'un départ anticipé en retraite. Cela ne signifie pas que tous les départs anticipés actuellement le seront demain, le HCRR par exemple semble ne pas reconnaître suffisante l'espérance de vie moindre à la SNCF pour justifier le maintien d'un départ anticipé...

### Nos réponses

Nous avons insisté sur l'absence actuelle de reconnaissance de la pénibilité, sur la diminution du nombre de personnes dans la catégorie active, alors que c'est dans la fonction publique et les régimes spéciaux que le travail de nuit et décalé est le plus fréquent.

Le HCRR a pris note de nos trois revendications complémentaires :

- les « spécificités objectives » justifiant un départ anticipé en retraite concernent bien sûr certaines conditions de travail, postures, ...
- mais aussi les contraintes de service public qui ont des conséquences, accroissent les mauvaises conditions de travail.
- Lorsque le privé assure des missions de service public, il doit avoir les mêmes droits (harmonisation par le haut).

## Question 2 : critères justifiant des départs anticipés

**Question :** *quels critères spécifiques à la fonction publique ou aux régimes spéciaux seraient de nature à justifier dans le système universel des départs anticipés ? Quelles seraient alors les conditions d'ouverture des droits pour ces départs : conditions d'exposition à des risques ou des situations, âge d'ouverture des droits, coefficient applicable à la liquidation ?*

### Nos réponses

Dans la discussion, nous avons insisté concrètement sur les conditions de travail à la Santé et à la SNCF (les 2 fédérations présentes à cette réunion), sur les conséquences du travail décalé, du travail de nuit et des contraintes de service public, tout cela génère une pénibilité au travail, sans qu'elle soit reconnue notamment par la possibilité d'un départ anticipé à la retraite.

Nous avons précisé que ces contraintes pesaient sur les missions de service public, que l'on soit fonctionnaire ou pas. Public ou privé, il faut un départ anticipé : une aide-soignante du privé qui doit soulever une personne pour la laver, un contractuel qui conduit un train, savent qu'il et elle seront vite usés, ne pourront pas travailler à 62 ans. Une fonctionnaire aide-soignante peut trouver un poste aménagé, mais une salariée du privé ?

**La mission de service public justifie le départ anticipé**, sinon la personne inapte reste dans l'effectif ce qui bloque une embauche pour la remplacer.

Dans la santé, 80 % des salarié-es sont des femmes, elles subissent la triple peine, boulot, famille et décote. Elles tentent de tenir le coup en mi-temps thérapeutique ou avec des médicaments, mais elles doivent prolonger la période d'activité pour limiter ou supprimer la décote.

*Nos interlocuteurs tentent de limiter les départs anticipés : « il vaut mieux développer la prévention que laisser les gens arriver cassés en retraite ».*

**La prévention, c'est bien, mais nous n'y croyons plus**, « faire toujours plus avec toujours moins » dégrade de plus en plus les conditions de travail, impose davantage de contraintes. La disparition des CHS-CT ne peut qu'accélérer la régression de la prévention, pourtant souhaitable.

## Question 3 : le financement

**Question :** *quel en serait le mode de financement : employeurs publics, solidarité nationale ?*

### Nos réponses

C'est à l'employeur qui imposent ces conditions de travail de payer, cela incite à les améliorer.

Les interlocuteurs du HCRR semblent d'accord (ce doit être aussi la réponse des autres syndicats) et parlent de « *pollueur payeur* » ... tout en précisant qu'au final, ce sera le consommateur qui paiera par répercussion sur les prix de l'augmentation du coût du travail !

## Quelles suites ?

**Ce sujet des départs anticipés** fera l'objet de très nombreuses bilatérales (ils refusent de recevoir toutes les organisations syndicales en même temps) avec les OS (et les patrons) de chaque régime concerné par les droits spécifiques. Tout cela va se concentrer sur fin mars, avril et début mai, avec une fin impérative le 6 mai pour cause d'élections européennes.

**Solidaires organise le 2 avril une réunion de toutes les fédérations et syndicats nationaux concernés pour préparer collectivement ces bilatérales par métier.** Nous sommes peu écoutés, nous avons intérêt à marteler la même chose dans les bilatérales et à en mesurer les conséquences : par exemple l'évidente revendication du paiement par l'employeur des mauvaises conditions de travail poserait problème si elle était imposée à la SNCF et pas aux autres entreprises ferroviaires qui bénéficieraient d'un avantage concurrentiel. Notre demande s'accompagne d'une obligation à toutes les entreprises qui imposent les mêmes contraintes, elle confirme notre revendication d'harmonisation par le haut pour tous les mêmes métiers, publics et privés.

**Pour la suite de la « concertation »**, 4 rencontres sont encore prévues avant la rédaction du projet de loi : la gouvernance (qui pilote ?), le retour sur les droits familiaux, encore la gouvernance, la transition (emploi retraite, progressivité).