

 <p>Services Publics CFE CGC</p>	<p>SERVICES PUBLICS CFE-CGC 15-17 rue Beccaria – 75012 PARIS ☎ 01.44.70.65.90 e-mail : fonctions.publiques@cfecgcfp.org http://cfecgcfp.org/</p>
---	---

Paris, le 18 septembre 2017

Compte-rendu du groupe de travail du 13/09/2017

Hausse CSG

Représentants du ministère de l'Action et des Comptes publics

Thierry LE-GOFF, directeur général de la DGAFP;
Catherine SOULAY, Directrice adjointe du DG de la DGAFP;
Laurent VERCRUYSSSE, directeur adjoint du cabinet du ministre Gérald Darmanin;
Marie-Hélène PERRIN : Chef du bureau de la politique salariale et des rémunérations chez DGAFP ;
Emmanuel SAVARIN, adjoint au chef de bureau de la politique salariale et des rémunérations chez DGAFP ;
Stéphane LAGIER, chef de bureau Sous-Direction des statuts et de l'encadrement supérieur.

Représentants de la CFE-CGC fonction publique

Roger SCAGNELLI, membre titulaire de la commission spécialisée emplois et statistiques au CCFP pour la CFE CGC ;
Marie-Catherine HAON, déléguée à la fédération des Services Publics CFE-CGC

1- Déclaration liminaire

Le contenu du GT du 13/09/2017 traite du pouvoir d'achat des fonctionnaires via la hausse de 1,7 point de CSG au 01/01/2018.

Le pouvoir d'achat des fonctionnaires est malmené.

Les mesures prises inquiètent, comme le report de l'application du dispositif PPCR devenue une monnaie d'échange dans les prochains sujets à traiter, le gel du point d'indice, la hausse des cotisations retraites jusqu'en 2020, la suppression progressive de l'indemnité exceptionnelle compensatrice de CSG, la baisse des aides personnelles au logement (APL) et un dispositif de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) qui n'est pour l'heure pas reconduit.

L'objet du présent GT est d'apporter un éclairage sur les modalités de compensation de la hausse de la CSG pour les agents publics.

Les médias semblent déjà avoir plus d'informations que les organisations syndicales puisque leur conclusion est la suivante : « *Nous sommes à peu près sûrs que les fonctionnaires ne gagneront rien en termes de pouvoir d'achat avec cette réforme. Il faut juste espérer qu'ils n'en perdent pas.* La compensation qui leur serait dévolue devrait être comprise selon nos informations entre 3,5 et 4 milliards d'euros. Elle pourrait prendre la forme d'une prime ad hoc, comme en 1997, assortie de la suppression de la contribution de solidarité chômage. Mais il est également envisageable de diminuer d'autres cotisations ».

Pour autant, nous rappelons que dans son programme présidentiel, Emmanuel Macron s'est exprimé ainsi avec cette réforme, « j'augmente pour tous les Françaises et les Français, le salaire net ». S'agissant des fonctionnaires, il promet des compensations : « une mesure équivalente (à la baisse des cotisations du privé) dégagera également du pouvoir d'achat pour les fonctionnaires et les indépendants » (référence programme présidentiel).

Pour conclure ces propos liminaires, nous attendons de ce GT un éclairage chiffré sur l'impact de l'augmentation de la CSG sur les feuilles de paie et réclamons une égalité de traitement avec les salariés du privé en termes de pouvoir d'achat.

2- Restitution des débats - GT du 13/09/2017

Lors du groupe de travail, le ministère de l'Action et des Comptes publics a présenté aux OS, le scénario envisagé pour compenser la hausse de la CSG pour les agents publics.

2-a Présentation d'un diaporama commenté par l'Administration

2-a-1 Contenu du diaporama

Présentation générale de la réforme

Au 1er janvier 2018 :

Hausse de 1,7 point du taux de la CSG à laquelle sont soumis les revenus d'activité (abattement d'assiette de 1,75 % sous 4 fois le plafond de sécurité sociale - soit 13 076 € mensuels).

Suppression de la cotisation salariale maladie (0,75 % sur la totalité de la rémunération).

Baisse du taux de la contribution salariale chômage (actuellement fixé à 2,40 % dans la limite de 4 X le plafond de la sécurité sociale.

A l'automne 2018 : suppression de la contribution salariale chômage.

Engagement du ministre de compenser les écarts de rémunérations résultant de ces évolutions dans la Fonction publique.

Une hétérogénéité de situations entre agents publics.

□ **Maladie** : la plupart des agents publics ne sont redevables d'aucune cotisation maladie (fonctionnaires, magistrats, militaires, ouvriers de l'Etat, enseignants du privé).

Par exception, sont redevables de la cotisation maladie du régime général les agents contractuels, les praticiens hospitaliers et les fonctionnaires territoriaux à temps non complet travaillant moins de 28 heures hebdomadaires.

□ **Chômage** : les agents publics ne paient pas de contribution chômage mais une grande partie d'entre eux s'acquitte de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES).

Par exception, certains agents contractuels sont assujettis à la contribution chômage, au taux de 2,40 % (adhésion irrévocable de leur employeur à l'assurance chômage) ou de 1% (adhésion révocable)

Sauf pour les agents contractuels qui sont redevables des mêmes prélèvements sociaux que les salariés du régime général (en cas d'adhésion irrévocable), La rémunération nette de la majorité des agents publics baisserait, du fait de la hausse de CSG.

Une première mesure de compensation envisageable, cohérente avec la réforme d'ensemble consiste à supprimer la CES.

Elle permettrait de compenser la hausse de la CSG presque intégralement pour les agents publics qui bénéficient aussi de la suppression de la cotisation maladie du régime général et de manière partielle pour les autres agents. Elle n'aurait aucun effet sur les agents publics qui ne sont pas assujettis à la CES.

Elle implique l'adoption d'une disposition législative.

La seule suppression de la CES (1%), à laquelle l'ensemble des fonctionnaires ne sont au demeurant pas assujettis, ne couvre pas l'intégralité de la hausse de la CSG (1,7%).

Le solde, devrait en conséquence être compensé par un mécanisme complémentaire, adapté à l'hétérogénéité des situations.

Seule une compensation adaptée à la situation de chaque agent public et prenant la forme d'une indemnité créée au 1er janvier 2018, permettrait de compenser l'écart de rémunération nette résultant de la hausse de la CSG.

Champ d'application ?

Cette indemnité pourrait être attribuée dans les conditions et selon les modalités fixées par décret aux agents publics, sous réserve que leur première nomination ou leur recrutement en qualité d'agent public soit intervenu avant le 1er janvier 2018 ?
Ou sans distinction ?

Modalités de calcul de l'indemnité ? :

Prend-on comme référence la rémunération perçue au titre de l'activité principale *au cours du mois de décembre 2017 ?* ou *une rémunération moyenne mensuelle calculée à partir des rémunérations perçues durant l'année 2017 ?* Ou autre ?

2-a-2 Commentaires de la DGAFP

Selon la DGAFP, la suppression de la Contribution exceptionnelle de solidarité (CES) de 1% rend équitable et simplifie l'effort de solidarité réalisé dans le cadre du financement de la protection sociale.

Mais cette suppression ne couvre pas l'intégralité de la perte de pouvoir d'achat avec la hausse de 1,7 points de CSG.

Il est donc nécessaire de trouver un mécanisme complémentaire adapté à l'hétérogénéité des situations.

Il est proposé une indemnité spécifique dont le montant pourrait être réduit à chaque changement d'indice et versée à condition que le recrutement ou la 1^{ère} nomination soit intervenue avant le 01/01/2018. Le point relatif à la dégressivité de l'indemnité n'est pas figé. Mais, une fois calculée sur la base de 2017 (mois décembre ou année complète), le montant est figé sauf dégressivité.

Les modalités de calcul de l'indemnité sont à discuter. La base de calcul peut être le mois de décembre 2017 ou l'année complète 2017.

Le scénario indiciaire n'est pas retenu. Les éléments expliquant cette exclusion seront préparés et présentés lors de la prochaine rencontre prévue le 26/09.

NB: lors du diaporama présenté et commenté en séance, la notion de dégressivité de l'indemnité semblait être retenue. En fin de séance, la DGAFP a précisé que la discussion avec les OS pouvait porter sur le caractère dégressif ou non de l'indemnité.

2-b Le contenu de l'intervention de la CFE-CGC

La présentation du dispositif de compensation par la DGAFP n'offre pas d'alternative. C'est une proposition fermée pas réellement novatrice puisqu'elle ressemble fortement au dispositif créé en 1997. A l'occasion de l'élargissement de l'assiette de la CSG, une indemnité exceptionnelle de compensation avait été mise en œuvre pour les fonctionnaires lésés par le transfert des cotisations sociales vers la CSG. L'ancienne ministre de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, avait décidé, en 2015, de le supprimer progressivement au moyen d'une indemnité dégressive réduite à chaque avancement.

Nous identifions 2 sujets qui posent problème :

- L'absence de discussion sur l'alignement du gain en pouvoir d'achat des actifs du secteur public avec ceux du privé.

Il est opéré une distinction entre les actifs du privé et ceux du public en termes d'évolution de pouvoir d'achat, à contre-courant des décisions prises dans le secteur public.

Tout est fait pour se rapprocher du privé. Il suffit de citer le rétablissement du jour de carence, les pratiques managériales inspirées du privé, la culture d'objectifs. Mais quand il s'agit de rémunération, le rapprochement ne se justifie plus !

- la proposition présentée par la DGAFP n'est pas assortie d'un engagement de pérennité.

Le scénario se limite à proposer une indemnité avec des sous-propositions dont

certaines comportent des risques sur la durée.

Trois exemples illustrent le caractère temporaire de la compensation indemnitaire liée à la hausse de la CSG sur la base de la proposition de la DGAFP :

- les agents publics recrutés ou intégrés après le 01/01/2018 ne bénéficieront pas de la compensation indemnitaire soit une hausse nette de la fiscalité de 1.7 point ;
- pour les autres agents publics en poste avant le 01/01/2018, lors de chaque changement d'échelon, l'avancement indiciaire sera neutralisé totalement ou partiellement par une baisse de l'indemnité compensatrice de CSG. L'agent public auto-finance sa propre augmentation de CSG ;
- en cas de mise en œuvre du dispositif PPCR, le gain lié à la création d'indices terminaux supplémentaires sera neutralisé par la dégressivité de l'indemnité compensatrice de CSG.

Conclusion CFE-CGC

C'est pourquoi, nous réclamons une égalité de traitement en termes de pouvoir d'achat pour les revenus du travail entre les fonctionnaires et les salariés.

Nous demandons également une solution simple et pérenne :

- choisir le versement d'une prime même non dégressive comporte un risque de sécurité juridique (exemple : indemnité de 1997 variable devenue dégressive en 2015) ;
- choisir le dégel du point d'indice n'est pas envisageable politiquement au vu des prises de positions récentes du ministre.
- choisir l'octroi de points supplémentaires non intégrés au dispositif PPCR est une voie à explorer et sans doute la plus judicieuse.
