



Fribourg, le 22 juin 2021

Note complémentaire au Conseil d'Etat

Ordonnance concernant les conditions de retraite des agents et agentes de la force publique

1. Introduction

Selon le mandat donné par la DCEQP et conformément au message LCP, le groupe de travail « force publique » (ci-après GT-FP) devait élaborer une nouvelle solution compensatoire de l'obligation de la prise de la retraite avant l'âge ordinaire de retraite de 65 ans, sous la forme d'un rachat actuariel du taux de conversion dans le nouveau plan de prévoyance, mais sans compensation des bonifications d'épargne et des intérêts manquants entre l'âge de 60 ans et 65 ans. Cette nouvelle solution compensatoire doit remplacer celle en vigueur pour les agents et agentes engagés avant le 31 décembre 2018 et âgés de moins de 45 ans au 1er janvier 2022, ainsi que pour les agents et agentes engagés dès le 1er janvier 2019, lesquels ne sont pas au bénéfice de mesures transitoires ou compensatoires.

Le GT-FP était composé de Mmes Merz (responsable du GT, SPO), Meissner (DSJ), MM. André (CPPEF), Blanc (Police), Cavin (EDFR), Jaquier (SPO), Kaempfen (DSJ), Schaller (SFN) et Hayoz (chef de projet).

La présente note expose les variantes évaluées par le GT-FP et les points ouverts qui dépendent d'une décision de la part du CE et qui pourront cas échéant faire l'objet de négociations.

Elle permet de prendre connaissance des avis des différentes parties ayant travaillé à l'élaboration du projet.

Pour rappel, d'autres solutions (création d'une fondation pour la retraite anticipée, plans à option intégrés dans le nouveau plan de primauté de cotisations) ont été étudiées pendant les travaux préparatoires en 2019 et ont été abandonnées au vu de leurs désavantages.

2. Présentations des variantes discutées au sein du GT

	Variante 1 – Projet en consultation	Variante 2
a) Fixation de l'âge de la retraite	Relèvement de l'âge à 62 ans pour les agents et agentes âgés de moins de 45 ans au 01.01.2022 et ceux et celles engagés depuis le 01.01.2019. Agents et agentes âgés > 45 ans au 01.01.2022 = 60 ans	Maintien à 60 ans de l'âge limite pour les agents et agentes de la force publique
b) Participation de l'Etat-employeur au rachat du capital	Part employeur = 70%	Participation : À 60 ans = 50% part employeur À 62 ans = au moins 70 % part employeur
c) Avance AVS	Réduction à 90% pour les agents et agentes âgés de moins de 45 ans au 01.01.2022 et ceux et celles engagés depuis le 01.01.2019. Reste à 100% pour les autres.	Maintien de l'avance AVS à hauteur de 100% pour tous les agents et agentes de la force publique
d) Intégration des convoyeurs en qualité d'agents de la force publique	Les 7 convoyeurs soumis aux MT terminent leur carrière à <u>65 ans</u> avec une avance AVS à 90% (pas de changement). Convoyeurs âgés < 45 ans au 01.01.2022, retraite à 62 ans avec une avance AVS fixée à 90%. Idem pour ceux et celles engagés dès le 01.01.2019.	Les 7 convoyeurs soumis aux MT terminent leur carrière à 60 ans avec les MT spécifiques prévues pour les agents et agentes de la force publique et de l'avance AVS à 100%. Coût supplémentaire : environ 450'000.-, pas prévu dans le financement des MT selon la nouvelle LCP. Convoyeurs âgés < 45 ans au 01.01.2022, retraite à 62 ans et avance AVS fixée à 90%. Idem pour ceux et celles engagés dès le 01.01.2019.

Les représentants de la force publique au sein du GT-FP défendent les options de la variante 2, car pour eux, elles restent plus fidèles au message LCP.

Convoyeurs (d) : la variante 2 est celle soutenue par le représentant de la Police cantonale.

D'autres combinaisons de variantes demeurent possibles.

3. Evaluation des variantes

3.1. Fixation de l'âge de la retraite des agents et agentes de la force publique

Certains membres du GT-FP ont rendu attentif tout le groupe au fait que le mandat précis n'avait pas été défini de sorte à remettre en question l'âge de la retraite à 60 ans pour les agents et agentes de la force publique. Selon eux, l'âge de retraite devait être repris tel quel dans la nouvelle solution de compensation envisagée. Dans un premier temps les membres du GT-FP ont par conséquent maintenu l'idée d'un âge limite de retraite à 60 ans (situation acquise) quel que soit la catégorie d'agents et d'agentes, donc pour celles et ceux en activité, mais aussi pour les agents et agentes nouvellement engagés à partir du 1er janvier 2019. Les représentants DSJ et DIAF ont fortement insisté sur le maintien de l'égalité de traitement entre tous les agents et agentes et ont rendu attentif au fait que le maintien en activité des agents et agentes au-delà d'un âge de 60 ans pouvait créer des problèmes de fonctionnement au vu des risques accrus et des contraintes multiples de la fonction.

Dans le cadre des calculs concernant le niveau des rentes projetées, le problème de la diminution relativement importante des rentes pour les agents et agentes ne bénéficiant pas de mesures transitoires, selon l'art. 29c LCP et qui étaient proches de 45 ans d'âge, a été confirmé. Même en rajoutant aux rentes projetées les effets du rachat du taux de conversion, à raison de 50% par l'Etat-employeur, pour compenser la réduction de ce taux entre 65 et 60 ans, il est apparu que les personnes entre 40 et 44 ans devaient s'attendre à une baisse relativement importante de leurs rentes projetées.

Les membres du GT ont questionné les représentants de la CPPEF à ce sujet et suite aux simulations d'évolution de rentes pour ces catégories d'agents et agentes, il est apparu ce qui suit :

- > L'ancien plan de prévoyance, en vigueur jusqu'au 31.12.2021 (primauté de prestations), opérait avec un taux de conversion de 1.6% sur la somme des salaires assurés pour toutes les retraites entre 60 et 62 ans ; dans le nouveau plan, le taux de conversion entre 58 et 65 ans est dorénavant strictement actuariel ; les personnes qui ne bénéficient pas des mesures transitoires et qui sont proches des 45 ans subissent dès lors en plein la modification de ces taux ; les plus jeunes bénéficieront d'une carrière plus longue dans le nouveau plan, corrigeant partiellement cet effet.
- > L'apport supplémentaire par le capital de rachat du taux de conversion entre 60 et 65 ans n'améliore que partiellement l'effet de réduction mentionné pour les personnes proches de 45 ans. Seule la continuation de l'activité au-delà de 60 ans pouvait améliorer sensiblement l'objectif de rente au vu des bonifications d'épargne progressives (bonifications d'âge croissantes), les intérêts crédités et le taux de conversion plus favorable à un âge supérieur à 60 ans. Ces éléments sont confirmés par les tableaux fournis dans le rapport explicatif.

Suite aux discussions approfondies, les membres du GT-FP ont évoqué une hausse de l'âge limite de la retraite afin d'améliorer le sort des catégories d'âge proches des 45 ans en ce qui concerne leurs projections de rentes.

Toutefois, une différenciation a été souhaitée par rapport aux agents et agentes qui bénéficient des mesures transitoires et celles et ceux qui n'en bénéficient pas. Effectivement, les personnes proches de la retraite, donc celles au-delà de 45 ans jusqu'à 59 ans, bénéficiant des mesures transitoires spécifiques relativement favorables pour les agents et agentes de la force publique, connaissent ainsi une situation bien moins défavorable en ce qui concerne la réduction de leur rente projetée à 60 ans par rapport au personnel ordinaire (cf. tableau fourni dans le rapport explicatif) ou par rapport à leurs collègues proches des 45 ans. D'autre part, la hausse de l'âge de la retraite pour ces personnes pouvait poser problème dans la mesure où, déjà longtemps actives en tant qu'agent ou agente ou proche de la retraite, elles ont planifié leur avenir avec un départ à 60 ans et qu'elles se sont organisées en fonction de cette obligation. La modification de l'âge limite peut donc perturber leurs plans de vie, y compris ceux de leurs proches.

Finalement, le GT-FP propose dans le projet de maintenir l'âge de la retraite à 60 ans pour les agents et agentes de plus de 45 ans qui bénéficient des mesures transitoires. La hausse de l'âge de la retraite à 62 ans ne concerne par conséquent que les agents et agentes de moins de 45 ans engagés avant le 31 décembre 2018 et les personnes engagées dès le 1er janvier 2019. Le maintien de l'âge de 60 ans pour le personnel déjà engagé entre le 01.01.2019 et le 31.12.2021 n'a pas été envisagé, car il n'était guère compréhensible que les agents et agentes très jeunes, engagés avant le 31.12.2018, donc déjà en activité, bénéficient d'un âge de retraite de 62 ans, alors que des personnes engagées plus tard entre le 1.1.2019 et le 31.12.2021 auraient eu un âge de retraite fixé à 60 ans.

3.2. Participation de l'Etat-employeur au rachat du capital nécessaire à financer la réduction actuarielle

Bien que le message LCP mentionne à titre indicatif une participation de 50% de l'Etat-employeur au rachat du taux de conversion, les membres du GT-FP estiment qu'une augmentation de l'âge limite de la retraite au-delà des 60 ans doit être accompagné d'une augmentation de la participation de l'Etat-employeur au financement du rachat. Le GT-FP propose par conséquent une augmentation proportionnelle en fonction de l'âge de la retraite comme suit : 60 ans = 50%, 62 ans = au moins 70%.

3.3. Participation de l'Etat-employeur à l'avance AVS

Le nouveau système de la participation de l'Etat-employeur au rachat du capital nécessaire au financement partiel de la réduction actuarielle a pour objectif de compenser l'obligation de prendre la retraite à un âge inférieur à 65 ans. Ce nouveau système remplace le système actuel de l'avance AVS à 100% qui a le même objectif. Ce nouveau système de rachat (mesure permanente), n'est pas à considérer comme mesure transitoire (mesure unique), au sens de la LCP, destinée à diminuer les pertes de rentes à un pourcentage défini pour certaines catégories de personnes. Néanmoins, le nouveau système de rachat, plus favorable que les 10% supplémentaires de l'avance AVS actuelle, apporte une amélioration des rentes pour les catégories d'agents et agentes (notamment pour les jeunes agents et agentes) non soumis aux mesures transitoires par rapport au système actuellement en place.

La mise en vigueur du nouveau système a logiquement pour conséquence que les agents et agentes bénéficiant de la nouvelle mesure du rachat du taux de conversion ne peuvent, en principe, pas en même temps bénéficier de l'ancien système de l'avance AVS à 100%, dont 10% sont prévus pour compenser l'obligation de prendre la retraite avant 65 ans. Il est dès lors logique que l'avance AVS soit réduite à 90%. Seul les agents et agentes ne bénéficiant pas de la mesure de rachat du taux de conversion, avec un âge obligatoire de la retraite à 60 ans, peuvent donc garder l'avance AVS à 100% soit les personnes engagées avant le 31 décembre 2018 et âgées de 45 ans et plus au 1er janvier 2022.

Le projet retient cette solution.

3.4. Intégration des convoyeurs et convoyeuses

Le GT-FP estime, sur la base des informations reçues, que les convoyeurs et convoyeuses assument une fonction présentant des risques accrus et des contraintes multiples comparables à ceux des policiers et policières. Le GT-FP soutient l'intégration des convoyeurs et convoyeuses dans la notion « d'agent et agente de la force publique ». Or, les personnes concernées ont actuellement un âge de retraite ordinaire à 65 ans. La question se pose de savoir si les 7 convoyeurs âgés de plus de 45 ans - qui bénéficient des mesures transitoires LCP comme le personnel ordinaire - restent soumis à l'âge de la retraite à 65 ans ou s'ils doivent prendre leur retraite à 60 ans, comme les autres agents et agentes ayant plus de 45 ans. Si le départ à la retraite de ces 7 personnes est fixé à 60 ans, elles seront mises au bénéfice des mesures transitoires prévues par la LCP pour les agents et agentes de la force publique. Le coût supplémentaire, à financer par l'Etat-employeur, car non prévu dans le coût des MT, s'élève à 450'000. --.

Vu les conséquences financières, qui doivent d'abord être acceptées par le CE, le GT-FP a décidé de retenir au stade actuel des discussions la solution du maintien de l'âge de la retraite à 65 ans pour le personnel en place, tandis que les nouvelles personnes engagées dès le 1.1.2019 seront soumises à l'âge de la retraite à 62 ans.

Gabrielle Merz Turkmani
Responsable du groupe de travail « agent-e-s de la force publique »

Annexe : Comparaison entre retraite à 60 ans et retraite à 62 ans pour un-e- membre du personnel de l'Etat âgé-e de 44 ans au 1^{er} janvier 2022

A. Avec un salaire annuel assuré de 60'000.-¹

Estimations	Rente annuelle avec retraite à 60 ans au 1 ^{er} janvier 2038	Rente annuelle avec retraite à 62 ans au 1 ^{er} janvier 2040
1. Personnel hors force publique	24'917.-	29'289.-
2. Personnel de la force publique		
2.1. Participation au rachat à 50% par l'Etat et 0% par l'employé-e	26'862.-	30'559.-
Coût du rachat à 50% pour l'Etat	37'310.-	25'493.-
2.2. Participation au rachat à 50% par l'Etat et 50% par l'employé-e	28'447.-	31'823.-
Coût du rachat à 50%/50% pour l'Etat et l'employé-e	37'310.- (Etat) 37'310.- (employé-e)	25'493.- (Etat) 25'493.- (employé-e)
2.3. Participation au rachat à 70% par l'Etat et 0% par l'employé-e	27'388.-	31'062.-
Coût du rachat à 70% pour l'Etat	52'234.-	35'690.-
2.4. Participation au rachat à 70% par l'Etat et 30% par l'employé-e	28'447.-	31'823.-
Coût du rachat 70%/30% pour l'Etat et l'employé-e	52'234.- (Etat) 22'386.- (employé-e)	35'690.- (Etat) 15'296.- (employé-e)

¹Cas de l'assuré-e qui a fait toute sa carrière avec le plan actuel (primauté de prestations) jusqu'au 31.12.2021 et qu'il ou elle change le plan (primauté de cotisations) au 1.1.2022 au moment où il ou elle a 44 ans.

B. Avec un salaire annuel assuré de 120'000.-¹

Estimations	Rente annuelle avec retraite à 60 ans au 1 ^{er} janvier 2038	Rente annuelle avec retraite à 62 ans au 1 ^{er} janvier 2040
1. Personnel hors force publique	49'835.-	58'577.-
2. Personnel de la force publique		
2.1. Participation au rachat à 50% par l'Etat et 0% par l'employé-e	53'364.-	61'111.-
Coût du rachat à 50% pour l'Etat	74'620.-	50'986.-
2.2. Participation au rachat à 50% par l'Etat et 50% par l'employé-e	56'894.-	63'645.-
Coût du rachat à 50%/50% pour l'Etat et l'employé-e	74'620.- (Etat) 74'620.- (employé-e)	50'986.- (Etat) 50'986.- (employé-e)
2.3. Participation au rachat à 70% par l'Etat et 0% par l'employé-e	54'776.-	62'125.-
Coût du rachat à 70% pour l'Etat	104'468.-	71'380.-
2.4. Participation au rachat à 70% par l'Etat et 30% par l'employé-e	56'894.-	63'645.-
Coût du rachat 70%/30% pour l'Etat et l'employé-e	104'468.- (Etat) 44'772.- (employé-e)	71'380.- (Etat) 30'592.- (employé-e)

¹Cas de l'assuré-e qui a fait toute sa carrière avec le plan actuel (primauté de prestations) jusqu'au 31.12.2021 et qu'il ou elle change le plan (primauté de cotisations) au 1.1.2022 au moment où il ou elle a 44 ans.