

Question

Le vieillissement de la population et les rendements financiers provoquent des problèmes de trésorerie dans de nombreuses caisses de pension.

Avec la meilleure hygiène de vie, la pratique de sports, d'activités physiques et intellectuelles, la population fribourgeoise garde une meilleure santé et plus de capacités avec la venue du 3ème âge.

A l'Etat de Fribourg, les employés peuvent bénéficier d'une retraite anticipée avant l'âge de l'AVS. Ces employés qui se trouvent en fin de carrière se trouvent au sommet des échelons de leur classe. De travailler à 50 % permettrait de donner un travail à un plus jeune qui coûtera moins cher à l'Etat. De plus, la caisse de retraite n'aura que 50 % à déboursier quelques années.

Sachant que ces collaborateurs bénéficient d'une grande expérience et de compétences, mais qu'avec l'âge ils désirent quelque peu diminuer leur activité tout en ayant un revenu leur permettant d'assumer leurs paiements je vous pose ces questions :

La possibilité est-elle donnée de travailler à 50 % à l'Etat de Fribourg et de bénéficier de 50 % de la retraite anticipée pour les employés concernés ?

L'Etat de Fribourg ne devrait-il pas promouvoir une telle possibilité pour le bien des finances cantonales, de la caisse de pension et la qualité de vie des personnes qui ont œuvré une grande partie de leur vie au service de l'Etat ?

L'Etat pourrait-il donner la possibilité à ses employés de prendre une retraite partielle échelonnée ? Exemple : (Travailler une année à 50 % avant la retraite afin de diminuer une coupure trop violente).

La possibilité de diminuer ses activités de 50 % à la soixantaine permettrait de garder des personnes en meilleure santé ce qui aurait également pour corollaire une diminution des frais de santé (hôpitaux, EMS, aide à domicile). Ces personnes pourraient s'investir également plus dans du bénévolat et dans nos sociétés culturelles et sportives pour le bien de tous les concitoyens fribourgeois.

Le 9 décembre 2005

Réponse du Conseil d'Etat

Les conditions de la retraite du personnel de l'Etat de Fribourg sont réglées par la loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers) et par le règlement du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers). Conformément aux articles 50 LPers et 37 RPers, le collaborateur ou la collaboratrice peut faire valoir son droit à la retraite dès l'âge de 60 ans et ce jusqu'à 65 ans :

Art. 50 LPers Retraite volontaire

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice a le droit de prendre sa retraite dès la fin du mois au cours duquel il ou elle atteint l'âge minimal de la retraite.

² L'âge minimal de la retraite est fixé par le Conseil d'Etat par les dispositions d'exécution. Il peut être différent pour certaines catégories de personnel. Lorsqu'il est inférieur à 60 ans, il entraîne une réduction actuarielle de la pension de retraite.

³ Le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois. Lorsque la spécificité de la fonction l'exige, notamment pour le personnel enseignant, le Conseil d'Etat peut fixer un terme différent à la résiliation par prise de la retraite.

Art. 37 RPers Retraite

a) Age minimal et âge limite (art. 50 et 51 LPers)

¹ L'âge minimal de la retraite est fixé à 60 ans.

² L'âge limite de la retraite est fixé à 65 ans.

La retraite partielle (ou échelonnée comme la dénomme le député Denis Grandjean) est réglée par l'article 63 de la loi du 29 septembre 1993 sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat (LCP) :

Art. 63 LCP b) Retraite partielle

¹ A partir de l'âge de 60 ans révolus, l'assuré peut, d'entente avec son employeur, demander à être mis au bénéfice d'une pension partielle de retraite de 50 % au plus, à condition que son activité soit réduite dans la même proportion.

² Une pension partielle de retraite peut être successivement attribuée à trois reprises au maximum. Aussi longtemps que l'assuré n'a pas pris la retraite entière, son affiliation au régime de pensions subsiste exceptionnellement.

³ La pension partielle de retraite est fixée conformément à l'article 62, mais elle est calculée proportionnellement au degré partiel de retraite, sur la base de la somme revalorisée des salaires assurés constituée au moment de la retraite partielle. La somme revalorisée restante des salaires assurés qui sera augmentée de la revalorisation et des salaires assurés futurs est réservée au calcul de la ou des pensions partielles suivantes.

⁴ L'attribution des pensions partielles de retraite est définitive.

Il convient donc de répondre positivement à la question du député Denis Grandjean concernant la possibilité pour le personnel de l'Etat de prendre une retraite partielle dès l'âge de 60 ans. Toutefois, cette prise de retraite partielle ne constitue pas un droit pour le collaborateur ou la collaboratrice. Comme le prévoit la LCP, l'accord de l'employeur est nécessaire. Or, force est de constater qu'il n'est pas toujours possible de donner une suite positive à une requête de retraite partielle : d'une part, l'organisation du travail et la nature des tâches ne sont pas nécessairement compatibles avec un fractionnement du poste, d'autre part, la situation du marché du travail, notamment par rapport à certaines fonctions spécifiques, peut être défavorable aux postes à temps partiel. Dès lors, en cas de requête de retraite partielle, l'autorité d'engagement se doit d'examiner la demande sous tous ses angles, mettant en balance les intérêts du collaborateur tels qu'exposés par le député Denis Grandjean avec ceux de l'employeur qui doit, quant à lui, veiller au maintien du bon fonctionnement de l'administration au sens large. Si ces intérêts sont compatibles, l'autorisation de prendre une retraite partielle sera octroyée.

Le député Denis Grandjean met en exergue les avantages d'une retraite anticipée aussi bien pour les finances cantonales que pour celles de la Caisse de prévoyance du personnel de

l'Etat : l'engagement de personnes plus jeunes coûte moins cher à l'employeur et la retraite anticipée permet d'éviter des cas d'invalidité. Loin de contester cette argumentation, le Conseil d'Etat favorise la prise de la retraite dès l'âge de 60 ans par l'octroi d'un pont pré-AVS. Faisant usage des compétences qui lui ont été déléguées en vertu de l'article 55 LPers, le Conseil d'Etat a en effet adopté la disposition d'exécution suivante :

Art. 39 RPers c) Encouragement à la retraite (art. 55 LPers)

¹ La mesure d'encouragement à la retraite peut être introduite pour tout le personnel ou pour des catégories spécifiques.

² La mesure consiste dans l'octroi, jusqu'à l'âge donnant droit à l'AVS, d'un pont pré-AVS égal au maximum de la rente AVS.

³ Tous les trois ans, avant le 1er juillet, le Conseil d'Etat décide de l'application de la mesure d'encouragement à la prise volontaire de la retraite. Il tient compte pour rendre cette décision, d'une part, de l'évolution des conditions du travail et de leur influence sur la santé au travail du personnel en âge de retraite et, d'autre part, du maintien de l'autofinancement de la mesure et de la situation du marché du travail.

⁴ Le pont pré-AVS est octroyé aux conditions suivantes :

- a) le collaborateur ou la collaboratrice compte au moins quinze ans d'activité ;
- b) un défaut de comportement ne justifie pas une mise à la retraite en application de l'article 38.

⁵ Le pont pré-AVS est calculé selon le taux d'activité des sept dernières années du collaborateur ou de la collaboratrice. Toutefois, il est tenu compte des quinze dernières années au plus lorsque ce calcul est plus favorable au collaborateur ou à la collaboratrice.

Sur la base de cette disposition, le Conseil d'Etat a adopté en date du 8 juillet 2003 une ordonnance relative à l'encouragement à la prise de la retraite pour les années 2004, 2005 et 2006. L'octroi du pont est toutefois subordonné à la prise de retraite complète (art. 2 al. 3). Cette condition particulière a été posée compte tenu du coût du pont pré-AVS ainsi que de la volonté politique du Conseil d'Etat d'offrir aux demandeurs d'emploi, en particulier aux jeunes, des postes de travail au titre d'activité lucrative principale. Des exceptions à la prise complète de la retraite sont toutefois possibles si les besoins du service l'exigent. Avant le 1^{er} juillet 2006, le Conseil d'Etat devra décider du maintien de la mesure et de ses conditions d'octroi.

La mesure d'encouragement à la prise de la retraite est appréciée par le personnel de l'Etat qui y a d'ailleurs largement recours. Le pont pré-AVS est entièrement financé par les gains de mutation réalisés sur la différence entre le salaire de la personne qui part et celui de la personne nouvellement engagée. Suite à l'application de cette mesure, l'Etat-employeur a constaté un abaissement relativement important de la moyenne d'âge des personnes qui prennent la retraite. Comme le relève le député Denis Grandjean, l'encouragement à la prise de la retraite augmente l'offre des postes de travail aux personnes en recherche d'emploi. En outre, lorsque des personnes arrivant au terme de leur carrière professionnelle éprouvent des difficultés dans l'exercice de leur fonction, pour des raisons physique et/ou psychiques, la prise anticipée de la retraite permet d'éviter à ces personnes une détérioration de leur état de santé et de leurs conditions de vie. Du côté de l'employeur, celui-ci n'aura pas à supporter la charge d'absences pour cause de maladie, absences plus fréquentes et plus longues chez des personnes affaiblies et d'un certain âge. La Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat est également gagnante en cas de prise de la retraite anticipée par des personnes souffrant de ce type de difficultés : il y a lieu de relever que de nombreux cas de rentes AI interviennent dès l'âge de 55 ans, voire déjà dès l'âge de 50 ans. Près d'un tiers des cas de mises à l'invalidité sont dus à des motifs d'ordre psychique. Sur ce tiers, près de la moitié des personnes concernées sont âgées de plus de 55 ans. Il apparaît ainsi nécessaire d'offrir l'opportunité à des personnes qui ont donné toute leur vie à leur activité

professionnelle de pouvoir partir normalement à la retraite sans avoir nécessairement à faire des démarches AI, ressenties comme lourdes et parfois humiliantes.

En dehors de toutes considérations liées à la problématique de la maladie et de l'AI, l'augmentation de la fluctuation du personnel présente l'avantage pour l'Etat-employeur de pouvoir se doter des compétences professionnelles les plus récentes. Cet avantage apparaît même comme une nécessité dans certains secteurs hautement techniques et scientifiques dans lesquels le renouvellement des compétences professionnelles se doit d'être quasi quotidien. La possibilité de partir à la retraite de manière anticipée peut toutefois également comporter des inconvénients dont l'Etat-employeur a conscience. La multiplication des retraites anticipées risquent, à l'avenir, de créer des situations de pénurie dans certaines fonctions étatiques ; la relève pourrait en effet ne pas être assurée soit suite à une perte d'attractivité de certaines fonctions étatiques, soit pour des raisons démographiques. De plus, le gain des compétences professionnelles apportées par des personnes nouvellement engagées est souvent contrebalancé par la perte de l'expérience appartenant à la génération fraîchement retraitée. Le transfert du savoir-faire et souvent du savoir-être aux nouvelles générations de collaborateurs et collaboratrices risque de ne plus être assuré. Enfin, du côté de la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat, l'abaissement de l'âge moyen de la retraite, alors que la loi actuelle ne prévoit pas de réduction actuarielle de la pension dès l'âge de 60 ans, oblige à une augmentation des réserves mathématiques. Cet effet pourrait toutefois être corrigé dans le cadre de la révision de la LCP, annoncée par le Conseil d'Etat.

En conclusion, le Conseil d'Etat rejoint le député Denis Grandjean dans son argumentation en faveur d'une retraite flexible et partielle entre 60 et 65 ans. Ces limites d'âge, tant vers le bas que vers le haut pourront faire l'objet d'une discussion de fond dans le cadre de la révision de la LCP. En ce qui concerne les mesures d'encouragement à la retraite, le Conseil d'Etat souhaite garder la flexibilité qui lui est donnée actuellement par la législation sur le personnel : le maintien ainsi que les conditions y relatives ou la suppression de cette mesure peuvent ainsi être décidés en fonction de l'évolution de la situation sociale, économique et démographique ainsi qu'en fonction du résultat de la balance des effets positifs et des effets négatifs. Une décision du Conseil d'Etat dans ce contexte devra déjà être rendue avant le 1^{er} juillet 2006.

Fribourg, le 24 janvier 2006