

## Aménager le régime des retraites dans la Fonction Publique

*Vers l'égalité de traitement entre salariés du privé et salariés du public*

**Aménager le régime des retraites de la fonction publique pour le rapprocher de celui du secteur privé.**

Tout le monde s'accorde pour dire que les régimes de retraite du public et du privé doivent à présent être rapidement réformés, tout simplement en raison de l'évolution démographique et de l'allongement de la durée de vie<sup>1</sup>. Dans ce contexte, **il ne sera ni possible, ni juste, de maintenir les importantes disparités actuelles entre les régimes publics et privés**, en termes de :

- durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein : 40 ans pour les salariés du privé / 37,5 ans pour ceux du public ;
- l'assiette pour le calcul des droits à retraite : totalité de la rémunération pour les salariés du privé / traitement indiciaire seul pour ceux du public<sup>2</sup> ;
- taux moyen de cotisation des salariés :
  - \* pour les salariés du privé, de 8 % du total du salaire brut (toutes primes et bonus compris) pour les salaires les plus élevés jusqu'à 10,5 % pour les salaires les moins élevés (jusqu'au plafond de la sécurité sociale, soit 2 325 € bruts par mois)
  - \* pour les salariés de l'Etat, taux uniforme de 7,85 % (sur la seule partie indiciaire du traitement).

Taux de remplacement (rapport du niveau de retraite au dernier salaire) : comparable entre le public et le privé pour des salaires du niveau du plafond de la sécurité sociale (environ 63 - 64 %) ; beaucoup plus défavorable au public pour des salaires plus élevés pour lesquels la part des primes (non intégrées dans le calcul de la retraite) devient très importante : ainsi un cadre supérieur rémunéré 8 fois le SMIC et prenant sa retraite à 65 ans bénéficierait aujourd'hui d'un taux de remplacement de 62 % dans le privé contre seulement 41 % dans l'administration.

Par ailleurs, les évolutions à mettre en œuvre devront tenir compte d'un double impératif :

- aboutir à une équité de traitement entre les salariés du privé et ceux du public,

<sup>1</sup> D'après les chiffres cités par l'Observatoire des Retraites, l'espérance de vie à 60 ans était en 1998 de 20 ans pour les hommes et de 25 ans pour les femmes.

<sup>2</sup> Bien que les primes et indemnités constituent un des éléments de la rémunération des fonctionnaires prévus par la loi et qui, au total, est loin d'être marginal - les primes et indemnités représentent actuellement en moyenne 17 % de la rémunération indiciaire des fonctionnaires - l'Etat s'est cru autorisé à les soustraire de l'assiette des retraites... Cela représente pour lui une importante économie de cotisations, comme d'ailleurs pour les fonctionnaires, mais cela conduit à pénaliser ces derniers au moment de leur retraite.

- faire évoluer le système à partir des situations existantes : l'expérience montre en effet que remettre fondamentalement en question le code des pensions auquel la très grande majorité des fonctionnaires est très attachée, se heurterait à une forte hostilité et pourrait compromettre toute réforme du régime public<sup>3</sup>.

Des propositions de réforme simples, équitables, faciles à présenter et qui permettent de faire évoluer le régime du secteur public pour le rapprocher de celui du secteur privé.

Pour répondre à l'objectif de rapprochement des régimes public et privé tout en faisant évoluer sans bouleversement majeur l'actuel code des pensions, il est proposé d'agir simultanément dans deux directions :

- ❖ **pour la partie indiciaire du traitement** : maintien du **régime du code des pensions**, en allongeant toutefois progressivement la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein jusqu'à la même durée que pour les salariés du secteur privé, soit 40 ans aujourd'hui. Le taux de cotisation salarié de 7,85 % pourrait également être rapproché des taux de prélèvement retraite du secteur privé.
- ❖ **Toutefois, pour que la mesure soit profitable à tous et puisse être acceptée par les intéressés, il convient de prévoir une contrepartie** :
  - \* **soit par une bonification forfaitaire du montant de la retraite**, par exemple en majorant d'un pourcentage à déterminer les bases actuelles de calcul des retraites;
  - \* **soit au travers d'un régime complémentaire obligatoire portant sur la partie indemnitaire de la rémunération**. Ce régime pourrait être analogue dans ses modalités à celui des régimes complémentaires obligatoires du secteur privé (type ARRCO et AGIRC) ; par souci de simplification, il pourrait d'ailleurs être adossé au régime IRCANTEC qui fonctionne suivant les mêmes modalités que les régimes ARRCO/AGIRC en attribuant des points retraites en fonction des cotisations réellement versées par les salariés et les employeurs.

Si ce dispositif à deux volets indissociables devait être retenu, **il conviendrait bien entendu de laisser au fonctionnaire le choix de l'une ou l'autre option** : les agents qui bénéficient d'un taux de prime faible dans leur rémunération globale (comme les agents de l'Education nationale) ou les agents qui bien qu'ayant un niveau de primes proportionnellement élevé mais qui étant en fin de carrière ne pourront pas bénéficier d'un complément de retraite IRCANTEC significatif, pourront choisir la première option. A l'inverse, ceux dont les primes sont en proportion de leur salaire global relativement élevées et qui ont devant eux une carrière suffisamment longue pour tirer un avantage d'une retraite complémentaire type IRCANTEC pourront opter pour la deuxième solution<sup>4</sup>.

En conclusion, la mise en œuvre de ces propositions simples devrait permettre, sans bouleversement majeur, de rapprocher progressivement les régimes de retraite public et privé sur les trois paramètres principaux que sont la durée des cotisations, les taux de cotisation et l'assiette de calcul des retraites. L'allongement de la durée d'activité des fonctionnaires et corrélativement la réduction de la durée de la retraite (à espérance de vie constante) entraînera un allègement de charges pour le budget de l'Etat dont une partie devra évidemment être consacrée, soit aux bonifications forfaitaires de retraite (option 1), soit à la « cotisation employeur » pour abonder le nouveau régime de retraite complémentaire sur la partie indemnitaire (option 2).

---

<sup>3</sup> Et une réforme qui échoue, ce n'est pas une stagnation, mais est un retour en arrière car elle ne pourra pas être reprise avant plusieurs mois, voire plusieurs années (cf. l'échec de la réforme des régimes spéciaux de retraite de l'automne 1995).

<sup>4</sup> A l'inverse, ne laisser que la première option à cette catégorie d'agents serait particulièrement injuste et pénalisant.

## Les taux de cotisations "salarié" pour les cadres (année 2002)

	Tranche A 0 à 2 352 €/mois	Tranche B 2 352 à 9 408 €/mois	Tranche C 9 408 à 18 816 €/mois	Code des Pensions Jusqu'à 6 516 €/mois (Gr HEG)
Assiette	Salaire brut et primes	Salaire brut et primes	Salaire brut et primes	Salaire indiciaire (hors primes, IR et SFT)
<b>SECTEUR PRIVE (par tranche)</b>				<b>ADMINISTRATION</b>
<b>TAUX</b>	<b>Total :</b> 10.48%	<b>Total :</b> 8.53%	<b>Total :</b> 7.63%	<b>Total :</b> 7.85%
	CNAV : 6.55%	AGIRC(*) : 7.50%	AGIRC : 7.50%	
	ARRCO : 3.00%	AGFF : 0.90%	CET : 0.13%	
	AGFF : 0.80%	CET : 0.13%		
<b>REGIME IRCANTEC (par tranche)</b>				
<b>TAUX</b>	<b>Total :</b> 8.80%	<b>Total :</b> 5.95%	<b>Total :</b> 5.95%	
	CNAV : 6.55%	IRCANTEC : 5.95%	IRCANTEC : 5.95%	
	IRCANTEC : 2.25%			

(\*) hors GMP

## Taux de remplacement à la retraite dans les conditions actuelles (2002) (rapport entre montant de la retraite brute et le dernier salaire brut)

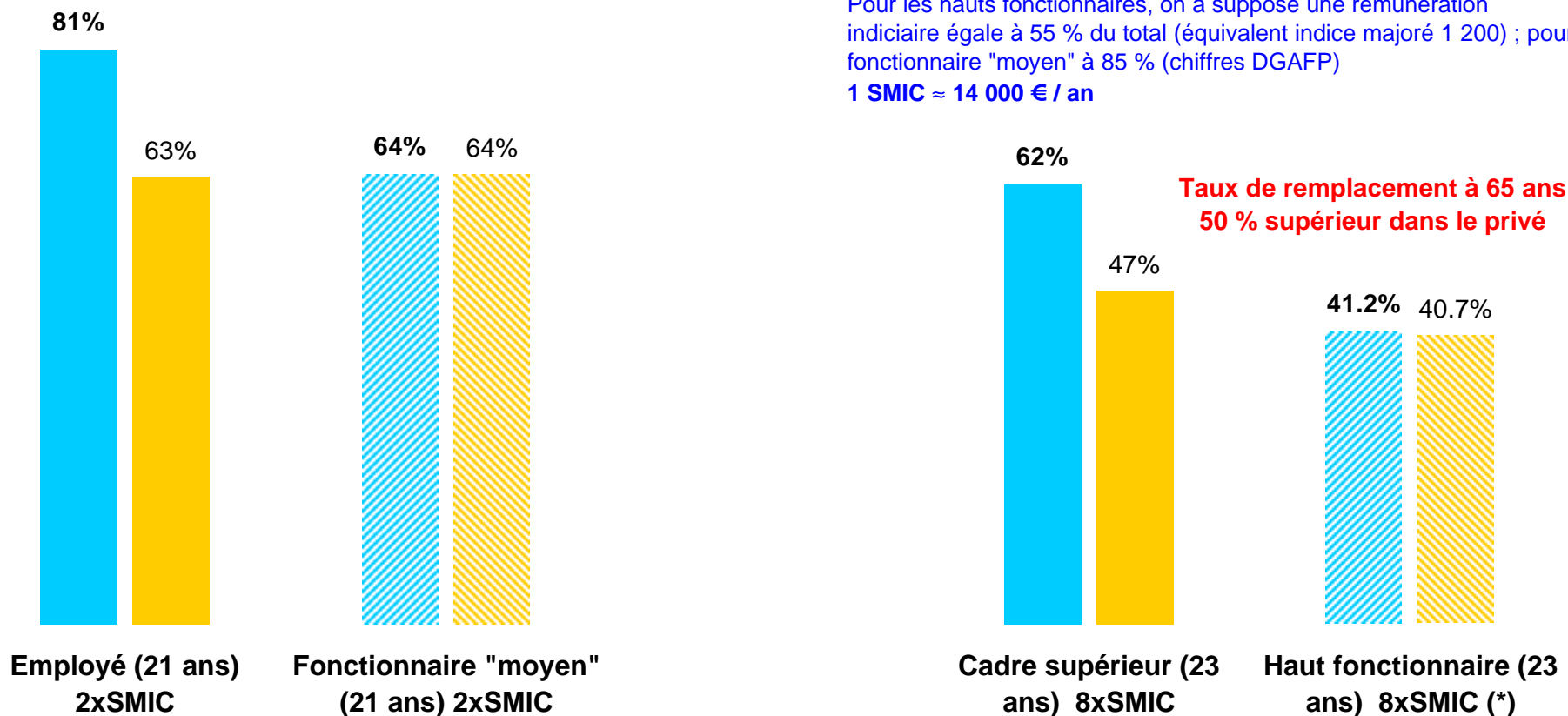
- Retraite à 65 ans
- Retraite à 60 ans

### Nota :

Les taux de remplacement des salariés du secteur privé ont été calculés avec le simulateur-retraite de la CNP ([www.cnp.fr](http://www.cnp.fr))

Pour les hauts fonctionnaires, on a supposé une rémunération indiciaire égale à 55 % du total (équivalent indice majoré 1 200) ; pour le fonctionnaire "moyen" à 85 % (chiffres DGAFP)

1 SMIC ≈ 14 000 € / an



Catégories-types avec âge de début d'activité professionnelle et rémunération en fin de carrière