

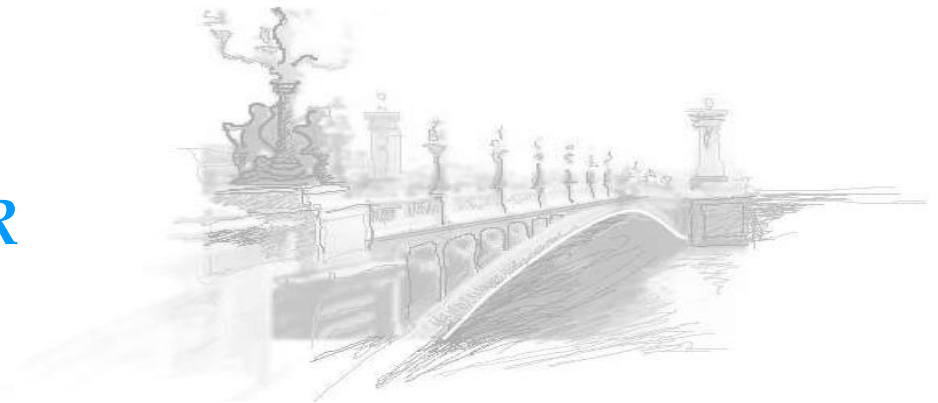


Séance plénière du COR – 10 avril 2014

Conseil
d'Orientation
des Retraites

Carrières salariales et retraites dans les secteurs privé et public

Secrétariat général du COR



Pourquoi ce dossier ?

- Objectif défini par la loi, « *les assurés bénéficient d'un traitement équitable au regard de la durée de la retraite comme du montant de leur pension, quels que soient [...] les régimes dont ils relèvent* ».
- Multiplicité des régimes obligatoires et diversité des règles de retraite ⇒ le principe de transparence impose d'« *examiner [...] la situation comparée des droits à pension dans les différents régimes de retraite* » (cf. loi du 20 janvier 2014)
- Cette séance : *focus* sur les deux principaux ensembles en termes d'effectifs : les régimes « **des salariés du privé** » et les régimes de **fonctionnaires**.

Quelles difficultés ? (1/3)

La question du champ

- Le périmètre des régimes de retraite ne recouvre pas tout à fait le périmètre des emplois
 - Certains salariés du public sont affiliés au régime général (contractuels, certains titulaires)
 - Certains fonctionnaires travaillent en détachement dans le secteur privé
- Les « secteurs » public et privé ne sont pas homogènes
 - Dans le public : Etat, collectivités territoriales, hôpitaux
 - Dans le privé : grandes entreprises vs. petites entreprises
- Pas d'homogénéité non plus des règles de retraite
 - Dans le public : « sédentaires » vs. « actifs » et militaires
 - Dans le privé : partie de carrière avant 1999 + retraite supplémentaire et préretraites d'entreprise

Quelles difficultés ? (2/3)

- Il ne suffit pas de comparer les règles de retraite...
 - Une même règle de retraite peut avoir un impact très variable selon les caractéristiques de carrière
 - ⇒ des règles identiques appliquées à des publics différents ne sont donc pas nécessairement une garantie d'équité
- ... ni de comparer quelques statistiques descriptives simples
 - Les caractéristiques des assurés des divers régimes varient (structure par sexe, niveau de diplôme, durée de carrière...)
- Des écarts observés entre régimes n'indiquent pas forcément qu'il y a inéquité, pas plus qu'une absence d'écart ne prouve qu'il y a équité

Quelles difficultés ? (3/3)

- Il ne suffit pas non plus de raisonner « à carrières salariales identiques »
 - Le montant des rémunérations dans un secteur peut dépendre des règles en matière de retraite
- ⇒ *question fondamentale* : quelles auraient été les rémunérations dans les régimes de fonctionnaires si d'autres règles de retraite avaient été appliquées ?

Contenu du dossier

- I. **Cadrage statistique et réglementaire** sur la retraite des anciens fonctionnaires et des anciens salariés du privé
- II. Les **carrières salariales** dans le secteur public et dans le secteur privé
→ *Présentation INSEE* (document n°6)
- III. Résultats de **simulations : application des règles de retraite du privé** aux fonctionnaires (à salaires nets inchangés)
→ *Présentation DREES* (document n°10)
- IV. **Réflexions sur les indicateurs pour le point annuel du COR**
→ *Présentation SG-COR* (document n°11)

Cadrage statistique et réglementaire :

Les évolutions des règles (document n°2)

- Les évolutions récentes : une convergence progressive
 - Règles désormais identiques pour : durée d'assurance pour le taux plein, âge légal minimal de départ, modalités de revalorisation des pensions
 - Convergence encore en cours (jusqu'en 2020) pour l'âge d'annulation de la décote et les taux de cotisations salariés
- ... mais des différences subsistent :
 - Architecture des régimes (base+complémentaire vs. intégré)
 - Calcul du salaire de référence pour le montant de retraite et calcul des durées validées
 - Dispositifs dérogatoires de départ anticipé (militaires et catégories actives)
 - Minimum de pension et dispositifs de solidarité (droits familiaux)
 - Réversions

La situation à l'étranger (document n°4)

- L'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, l'Italie (ancien système) et le Japon, par exemple, ont chacun un régime particulier pour les fonctionnaires, dont certaines règles diffèrent du régime général
- Dans d'autres pays comme le Canada, les Etats-Unis, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède :
 - un seul système public (légalement obligatoire), commun à tous,
 - ... mais une partie importante des revenus des retraités vient de retraites privées en capitalisation, qui varient d'un employeur à l'autre (donc entre fonctionnaires et autres salariés)

Les montants de salaires : quelques spécificités de la fonction publique (1/3)

- Les rémunérations des fonctionnaires se décomposent en :
 - une partie « principale » : le traitement indiciaire, dépendant pour l'essentiel du grade et de l'ancienneté du fonctionnaire
 - et une partie « accessoire » : les « primes », indemnités liées à la résidence, aux heures supplémentaires, etc.

Les montants de salaires : quelques spécificités de la fonction publique (2/3)

- La part des primes (et indemnités) dans les rémunérations
 - Un peu moins de 25% en 2011 (*document n°5*)
 - Au fil des générations (*document n°7*) :
 - La part en fin de carrière a relativement peu changé parmi les enseignants et les agents de catégorie C en catégorie active (gardiens de prisons, etc.)
 - ... mais, à l'inverse, a sensiblement et régulièrement augmenté parmi les autres catégories de fonctionnaires, de +5 à +10 points de pourcentage entre les générations 1940 et 1955

Les montants de salaires : quelques spécificités de la fonction publique (3/3)

- Evolution de l'indice en toute fin de carrière :
 - comme la retraite des fonctionnaires ne dépend que du salaire (hors primes) des 6 derniers mois, un changement d'indice en toute fin de carrière implique un montant de retraite plus élevé (parfois qualifié de « coup de chapeau »)
- L'étude la DREES (*document n°8*) montre que ce phénomène n'est pas massif
 - pour la génération 1942 (FP d'Etat), l'écart d'indice entre la dernière année de carrière et la moyenne des cinq avant-dernières années était en moyenne de 4,3 %,
 - cet écart a dépassé 10 % pour moins d'un fonctionnaire sur dix

En guise de conclusion : quel apport pour la réflexion sur l'harmonisation entre les régimes ?

- Comparaisons des régimes et réflexions sur l'harmonisation ne sont pas synonymes
 - La thématique de l'équité ne se réduit pas à une question (technique) de comparaisons statistiques
 - Le souhait d'une harmonisation entre régimes peut renvoyer à d'autres problématiques : lisibilité et transparence ou, plus généralement, architecture du système
- **Éléments de contexte :**
 - Rapport de la Commission pour l'avenir des retraites (juin 2013) : exploration de pistes d'évolution pour la FP
 - Loi du 20 janvier 2014 : deux rapports à venir sur l'évolution des règles en matière de droits familiaux et de réversion (dans ce dernier cas, explicitement dans une optique d'« harmonisation entre les régimes »)



Séance plénière du COR – 10 avril 2014

Conseil
d'Orientation
des Retraites

Merci de votre attention



Tous les documents du COR sur
www.cor-retraites.fr