

## ORIENTATIONS ET DEBATS

### Fiche n°14

#### **Assurer l'égalité et la solidarité entre les cotisants**

L'égalité de traitement entre cotisants est aujourd'hui une aspiration largement partagée. Au cours de ses premiers travaux, le Conseil a examiné les points suivants.

##### **Une meilleure prise en compte de certains aléas ou formes de carrière**

Les régimes de retraite introduisent des mécanismes de solidarité pour corriger un certain nombre de situations particulières et d'aléas de carrière résultant d'interruptions d'activité liées au chômage, à la maladie ou à l'éducation des enfants. Ils accordent des minima aux assurés ayant eu tout au long de leur vie de faibles rémunérations, ou encore atténuent les conséquences du travail à temps partiel.

Au cours de ses premiers travaux, le Conseil a fait porter son attention sur certaines situations qui soulèvent des questions et notamment la situation des personnes qui ont effectué leur carrière dans plusieurs régimes de base (pluripensionnés) et celle des personnes percevant de très faibles revenus au cours de certaines périodes (travail à temps partiel, notamment).

##### **Une meilleure prise en compte de la pénibilité et des longues durées d'activité**

###### *La pénibilité*

La pénibilité concerne les personnes qui partent à la retraite actuellement mais aussi les plus jeunes, pour lesquels des formes de travaux pénibles existent toujours. Les travaux du Conseil seront poursuivis sur les modalités possibles de la prise en compte de la pénibilité par les régimes de retraite.

Il est clair, cependant, que c'est d'abord au moment où elle se produit que la pénibilité doit être traitée, avec, pour objectif prioritaire, sa réduction.

La réflexion actuelle porte, notamment, sur une prise en compte de la pénibilité liée davantage au poste effectivement occupé qu'au secteur d'activité ou au métier exercé.

###### *Les longues durées d'activité*

La question est aujourd'hui soulevée de l'ouverture des droits à la retraite avant 60 ans pour les assurés totalisant 40 années d'assurance ou d'activité. Le coût d'une telle mesure, à règles de décompte de la durée d'assurance inchangées, serait élevé, en raison du nombre important de personnes réunissant cette durée dans les générations qui partent actuellement ou partiront à la retraite dans les prochaines années. Dans la génération 1943-1947, 75% des hommes et 52% des femmes totalisent plus de 40 ans de durée de cotisation avant l'âge de 60 ans.

Appliquée aux seuls salariés de 58 et 59 ans, elle pourrait ainsi avoir aujourd'hui un coût brut estimé à 7,6 Md€ (50 Mdf) pour l'ensemble des régimes de retraite de base et complémentaires, et un coût net

de 3,9 Md€ (26 MdF), déduction faite de économies réalisées au titre du chômage ou des préretraites<sup>14</sup>. Ce coût pourrait progresser du fait de l'arrivée dans les tranches d'âges concernées des générations du baby boom, puis lentement baisser ensuite du fait de l'allongement de la durée de scolarité.

## L'égalité entre les régimes

Le Conseil a étudié la question des différences de traitement entre salariés du secteur privé et de la fonction publique.

La recherche d'une meilleure prise en compte des salariés âgés, évoquée dans la **fiche n°12**, s'applique à la fonction publique comme au secteur privé.

Un point de désaccord important subsiste sur la question de savoir comment l'égalité entre les salariés du secteur privé et les fonctionnaires peut être conçue. Certains membres du Conseil demandent un retour de la durée d'assurance des salariés du secteur privé à 37,5 ans. L'incidence sur les besoins de financement du système de retraite peut être estimée, dans ce cas, à 0,3 point de PIB, soit un alourdissement du besoin de financement d'environ 8% à l'horizon 2040. Une telle mesure augmente les besoins de financement. Surtout, elle rend plus difficiles d'éventuels allongements de la durée d'activité que l'on pourrait souhaiter ultérieurement.

D'autres membres du Conseil estiment que l'alignement entre les salariés du secteur privé et les fonctionnaires doit se faire sur la durée de 40 annuités, compte tenu des besoins de financement et de l'augmentation de l'espérance de vie. Un allongement éventuel de la durée de cotisation des fonctionnaires est, en tout état de cause, inséparable d'une politique de l'emploi portant notamment sur une meilleure gestion des deuxièmes parties de carrière des fonctionnaires.

Se pose, par ailleurs, la question des modalités d'une augmentation de la durée d'assurance pour les fonctionnaires ; il apparaît, en effet, qu'un éventuel allongement à 40 ans de la durée d'assurance peut être articulé autour de deux éléments.

- **Le taux de rémunération de l'annuité liquidable.** Il peut être réduit à 1,875%, de façon à maintenir à 75% le montant de la pension, pour une durée de carrière qui ne serait plus de 37,5 ans mais de 40 ans.
- **L'institution éventuelle d'une décote et d'une surcote.** Il est certain que la mesure d'augmentation de la durée d'assurance n'aurait pas la même portée pratique et financière selon qu'elle serait ou non accompagnée d'une décote. Aujourd'hui, le manque d'une annuité se traduit par une baisse de la pension de 2,5 à 3,5%. Il est certain que si cette baisse était augmentée par une décote comme dans le régime général (avec un abattement supplémentaire d'un montant à préciser<sup>15</sup> par année manquante), l'incitation à différer le moment du départ à la retraite serait plus forte. En ce cas, la durée d'assurance prise en considération serait nécessairement celle effectuée par l'assuré dans l'ensemble des régimes dans lesquels il a travaillé. De même, l'institution d'une surcote (majoration de pension pour les assurés poursuivant leur activité au-delà du moment où ils remplissent les conditions pour pouvoir bénéficier du taux plein) pourrait avoir un effet sur les allongements de durée de carrière.

---

<sup>14</sup> Chiffrages de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale

<sup>15</sup> Dans le régime général, à l'heure actuelle, l'abattement est de 10% de la pension par année manquante, ce qui va au-delà de ce qu'imposerait une simple neutralité financière.

Se pose aussi la question du type de montée en charge retenu pour un éventuel nouveau dispositif. La réforme doit, en tout cas, être progressive. Dans le régime général, la réforme de 1993 s'est appliquée à l'ensemble des actifs, avec une montée en charge progressive.