

Fiche de synthèse SIGMA N° 2, 1998

LES REGIMES DE RETRAITE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Dans les pays d'Europe centrale et orientale la mise en place d'une administration publique de qualité passe par la rémunération convenable de leurs fonctionnaires. Leur retraite doit être entendue comme un aspect de cette rémunération. L'évolution démographique autant que les contraintes budgétaires obligent à l'heure actuelle ces pays à réformer leurs systèmes généraux de retraite. Il est donc envisageable qu'ils veuillent mettre en place, à cette occasion, un système de retraite particulier pour leurs fonctionnaires, qui se substituera ou complétera le régime général du pays. L'expérience acquise par les Etats Membres de l'Union européenne pourra les aider, en préparant ces réformes, à préciser les besoins de leur pays et à repérer les différentes stratégies dont le choix leur est ouvert pour l'élaboration d'un régime de retraite des fonctionnaires.

Le fardeau croissant de la prise en charge des personnes âgées

Le taux de natalité a considérablement baissé en Europe, au cours des trente dernières années. Il atteint, à l'heure actuelle, un niveau nettement inférieur à celui qui assurerait l'équilibre démographique. Compte tenu de l'allongement de l'espérance de vie, la pyramide des âges devrait donc subir des modifications majeures. Selon les estimations, le poids de la prise en charge des personnes âgées - exprimé par le rapport entre le nombre de retraités et la population active - devrait doubler entre 1990 et 2040, passant de 20 pour cent à 40 pour cent.

Cette tendance est alarmante. En Europe, on estime que les retraites versées par les systèmes de retraite représentent à l'heure actuelle plus de dix pour cent du PIB. Toutes choses égales, ce pourcentage devrait doubler au cours des 50 prochaines années et atteindre 20 pour cent du PIB, ce qui accroîtra d'autant les pressions financières exercées sur les systèmes concernés. Si l'on tient également compte de l'augmentation probable de la valeur réelle des pensions de retraite et du fait que les personnes âgées seront tributaires d'une part importante des dépenses de santé, la redistribution probable du revenu et des dépenses de la population active en faveur des retraités prendra des proportions très importantes.

Deux régimes de retraite différents

Tous les pays européens, notamment ceux d'Europe centrale et orientale, disposent de régimes généraux légaux de retraite au titre desquels l'Etat garantit une pension de retraite à toute personne relevant dudit régime. Ces régimes, désignés dans la présente *Fiche de synthèse* par l'expression de *régimes généraux de retraite*, couvrent l'ensemble de la population, sachant qu'une proportion importante de la pension réelle pourra principalement dépendre du revenu perçu par les intéressés durant leur vie active. Par

ailleurs, dans les pays d'Europe occidentale, les fonctionnaires bénéficient d'un régime de retraite particulier que nous désignerons ici comme *régime de retraite de la fonction publique* et qui se substitue au régime général ou le complète.

La réforme des régimes généraux de retraite en Europe

Une proportion croissante des pensions de retraite versées en Europe consistent en pensions du régime général financées, selon le principe de répartition, par un transfert au bénéfice des retraités de revenus de la population active. Compte tenu du poids croissant de la prise en charge des personnes âgées, ce système pourrait être menacé. En effet, pour maintenir son équilibre financier, il faudra soit augmenter les recettes soit réduire les prestations puisqu'il n'est naturellement pas envisageable d'honorer les obligations contractées en creusant le déficit et la dette publique. L'on est donc confronté au choix suivant: augmenter les recettes par l'impôt, y compris les charges salariales, ou réduire les prestations en diminuant leur niveau ou en relevant l'âge d'ouverture des droits.

L'on admet généralement, à présent, que la relation entre l'épargne, la dette publique et la croissance économique constitue un élément déterminant du développement économique. Et, dans cette perspective, *l'impact du financement des pensions de retraites sur l'ensemble de l'économie nationale suscite un intérêt croissant.*

L'opportunité de modifier les régimes de retraite est donc à l'ordre du jour. D'ores et déjà, plusieurs pays ont effectué, ou prévoient d'entreprendre, des réformes plus ou moins profondes de leurs régimes généraux de retraite. L'examen des coûts et la recherche de méthodes de financement plus efficaces conduisent généralement à favoriser le développement du financement par capitalisation (examiné plus loin) ou d'autres modes de constitution de réserves permettant d'honorer les versements à venir. Cela touche plus encore les régimes de retraites professionnels particuliers, c'est-à-dire les régimes liés à la carrière professionnelle, qui se substituent au régime général ou le complètent. Le raisonnement s'applique donc également aux régimes de retraite de la fonction publique.

Les régimes de retraite des fonctionnaires dans les Etats-Membres de l'Union européenne

Dans la plupart des Etats-Membres de l'Union européenne, les fonctionnaires bénéficient de régimes de retraite professionnels particuliers. Si les différences qu'ils présentent - s'expliquant par leur contexte historique, économique et culturel propre- ils demeurent confrontés à des problèmes très similaires.

Les retraites du régime général versées aujourd'hui par l'Etat et les retraites professionnelles dérivent l'une et l'autre des régimes professionnels de retraite du secteur public. L'Etat a été le premier employeur à s'engager à subvenir aux besoins de ses employés et de leurs survivants en mettant en place des régimes de retraite de vieillesse, d'invalidité et de réversion. Ce faisant, il avait le choix entre deux solutions possibles. Une première assimilait, les pensions de retraite à une extension des revenus professionnels, mais à un niveau réduit, prélevés sur le budget national au même titre que les traitements des fonctionnaires actifs. Les pensions de retraite ont été, dans ce cas,

financées par répartition (les employés possédant le statut de fonctionnaires publics durant leur vie active sont traités comme tels après de leur départ à la retraite). Une deuxième solution a été de considérer les pensions de retraite comme des revenus différés et des caisses de retraite ont ainsi été créées pour investir l'épargne de leurs membres et leur apporter un soutien financier après la cessation de leur carrière professionnelle.

Dans la plupart des pays, le principe de l'extension des traitements professionnels est devenu la norme pour les régimes de retraite de la fonction publique et leurs systèmes de financement bien que les retraites professionnelles soient généralement considérées comme des revenus différés. Cela s'explique probablement par le fait qu'un système par répartition permet d'améliorer facilement les conditions de retraite et de reporter, à court terme, les coûts sur la génération suivante.

Le principe consistant à venir en aide aux personnes âgées, aux malades, au conjoint survivant et aux orphelins s'est progressivement étendu du secteur public aux autres secteurs, si bien que les pensions de retraite ont été intégrées aux régimes de sécurité sociale. Dans la mesure où les fonctionnaires avaient déjà droit à une pension de l'Etat, et bénéficiaient souvent ainsi de meilleures conditions, de nombreux pays ont jugé naturel de les exclure du système de retraite général de la sécurité sociale. Les employés du secteur privé se trouvaient, eux, dans une situation fort différente. L'obligation faite aux employeurs d'apporter une aide adéquate à leurs anciens salariés et à leurs ayants droit se traduisait uniquement par le versement d'une contribution au régime général de retraite. Lorsque leur niveau de protection légale apparaissait insuffisant et que les conditions fiscales entre autres le permettaient, des régimes professionnels complémentaires ont été créés en leur faveur.

Les régimes de retraite des employés du secteur public en Europe centrale et orientale

Dans les pays d'Europe centrale et orientale, les employés de l'administration publique sont couverts par les régimes généraux de retraite dont les prestations dépassent souvent à peine le niveau de subsistance. Contrairement à leurs collègues de la plupart des Etats Membres de l'Union européenne, ils ne bénéficient généralement pas de régimes de retraite professionnels particuliers.

Dans le contexte des efforts déployés pour accroître la "professionnalisation" et la qualité de leur administration publique, ces pays procèdent actuellement par voie législative à une répartition de leurs fonctionnaires par catégorie. Ils doivent, à l'occasion de ces nouvelles lois, décider s'il leur convient d'adopter au bénéfice des fonctionnaires des régimes de retraite professionnels particuliers. On peut citer au moins deux raisons qui les incitent à le faire: d'une part, le désir d'assurer l'indépendance des fonctionnaires et, d'autre part, la volonté d'accroître l'attrait d'une carrière dans la fonction publique. Parfois, l'intention est également de reporter les coûts des rémunérations actuelles vers une période ultérieure. L'obligation dans laquelle ils sont de réformer leurs systèmes généraux de retraite explique que cette question figure à l'ordre du jour de plusieurs pays d'Europe centrale et orientale.

Le régime “idéal” de retraite de la fonction publique

Il n'existe manifestement pas de régime “idéal” de retraite de la fonction publique. Ce régime sera déterminé par les priorités du pays concerné et par le contexte dans lequel il s'insère. Cela dit, il est utile de souligner certains principes directeurs qui s'appliquent quelles que soient les structures nationales.

Un régime de retraite de la fonction publique viable est stable, fiable, facile à comprendre et à gérer et suffisamment souple pour s'adapter aux divers changements et, notamment, aux changements économiques et démographiques. Perçu comme équitable, il est conçu de manière à maintenir un lien manifeste entre la performance - mesurée par le traitement - et la pension de retraite. Enfin, ses prestations de même que son coût sont raisonnables et prévisibles.

La conception d'un régime de retraite de la fonction publique est une tâche complexe. Elle soulève des questions à très long terme, d'un enjeu économique majeur, tant pour ceux qui s'engagent à verser des prestations que pour les ayants droits. Comme il est certainement beaucoup plus facile de créer et d'améliorer des prestations que de les réduire ou de les supprimer, il convient de faire preuve d'une grande prudence et de peser soigneusement les conséquences et la nature précise de tout nouvel engagement.

Financement par capitalisation ou par répartition du régime de retraite de la fonction publique?

Un financement sain est un élément clé de la crédibilité, de la stabilité et de la solidité d'un régime de retraite de la fonction publique. Ce financement peut être assuré selon un système par répartition ou par capitalisation. Dans le premier cas, la pension de retraite est payée sur une base régulière au moment où elle est due; aucun financement n'est effectuée et aucune réserve n'est constituée en vue des futures retraites. Pour qu'un tel système soit viable, l'employeur doit disposer d'une source de revenu fiable et durable, au moyen de laquelle il couvrira ses coûts. En revanche, la capitalisation implique d'une part la constitution, durant la période active des ayant-droits, d'un fonds qui servira à régler leur future retraite et d'autre part l'adoption de mesures spéciales assurant le respect des obligations contractées lorsque le débutera le versement des pensions.

Pour des motifs liés à l'histoire et au fait que l'Etat peut s'engager à verser des retraites sans effectuer de capitalisation préalable, le régime de pension de la fonction publique est généralement financé par répartition. Toutefois, comme le montrent les modèles danois et suédois, l'élément capitalisation tend aujourd'hui à prendre davantage d'importance.

Les systèmes de financement par répartition présentent l'avantage à court terme de permettre plus facilement la modification des conditions et des prestations, avec effet immédiat. Et il peut être tentant d'introduire les changements à un rythme plus rapide que ne le permettrait un système par capitalisation. En effet, l'on n'est pas obligé de couvrir les coûts au fur et à mesure de leur apparition. Ceci vaut pour l'amélioration comme pour la détérioration des conditions: dans un tel système, un simple trait de plume peut

empêcher les employés de bénéficier des prestations qu'ils estiment avoir gagnées. La situation est fort différente lorsqu'existent des systèmes de capitalisation qui sont non seulement plus stables mais qui accroîtront les chances de pouvoir tenir les engagements pris.

Après l'adoption d'un système par répartition, le basculement vers un système par capitalisation soumettrait l'économie à de fortes pressions. Durant plus d'une génération, le système doit en effet supporter, en plus des coûts liés au versement des pensions dues, ceux qui correspondent à la constitution des fonds nécessaires pour couvrir les futures pensions.

Les retraites par capitalisation invitent à prendre spontanément conscience des coûts car une modification des conditions est immédiatement ressentie par ceux qui en supportent le frais. Ce mode de financement exerce donc une influence restrictive saine sur les régimes de pension.

La différence fondamentale entre les systèmes par capitalisation et par répartition tient au fait que, dans le premier cas, le capital est définitivement attribué au paiement des pensions. Dans certains Etats Membres de l'Union européenne, les fonds destinés aux régimes de retraite des fonctionnaires et confiés à des caisses de pension ou à des institutions similaires, sont en outre gérés par les représentants des employeurs et des employés. Par ailleurs, pour des considérations liées aux finances publiques, les règles d'investissement peuvent prévoir qu'une proportion déterminée du capital sera consacrée à l'acquisition de obligations d'Etat.

Un régime professionnel particulier pour les fonctionnaires

Les fonctionnaires doivent-ils disposer de leur propre régime de pensions de retraite? Pour répondre à cette question de base, il convient de la décomposer en plusieurs interrogations complémentaires. On peut ainsi se demander si les fonctionnaires doivent participer au système général de retraite de l'Etat et, dans l'affirmative, s'ils devraient, bénéficier en outre de dispositions spécifiques ou même d'un régime de retraite professionnel distinct et complémentaire. Ou alors, s'il convient de les exclure du régime de base général et de leur octroyer un régime de retraite particulier. Au sein des Etats Membres, l'on retrouve tous les types de réponses à ces questions. C'est ainsi qu'en Allemagne et en France, les fonctionnaires bénéficient d'un régime particulier, distinct et totalement indépendant. En revanche, au Royaume-Uni, ils sont couverts par le régime général, la majeure partie de leur pension provenant toutefois d'un régime professionnel complémentaire.

Il est impossible de généraliser en cherchant la meilleure solution: il faudra tenir compte du contexte national, et notamment des exigences des fonctionnaires et du service public au regard des prestations du régime général de retraites de l'Etat. A cet égard, il conviendra de s'interroger sur le point de savoir si l'âge du départ à la retraite et le niveau des pensions conviennent, si les individus ont la possibilité d'épargner volontairement pour se constituer une pension, et quelles solutions propose le secteur privé.

La coordination des deux régimes de pensions

Dans l'éventualité où les fonctionnaires seraient couverts par deux régimes de pensions - l'un offrant une retraite générale de base et l'autre une retraite professionnelle complémentaire- il conviendra de préciser les règles de coordination de ces régimes. Il existe à cet égard deux modèles très différents. Suivant le premier, on procède d'abord au calcul du montant brut de la retraite complémentaire et on en déduit le montant correspondant à la retraite de base. Dans l'éventualité où la retraite professionnelle serait réduite en raison du nombre insuffisant des années de service, un ajustement correspondant sera effectué au titre de la retraite de base. Suivant le second modèle, le montant net de la retraite complémentaire est déterminé en tenant compte du niveau estimé de la retraite générale de base. Mais, des difficultés subsistent dans un modèle comme dans l'autre.

Le modèle de coordination à partir du montant brut porte à conclure que le régime général de retraite ne convient pas aux retraites des fonctionnaires. Les améliorations ou les détériorations des conditions de ce régime seront neutralisées, ce qui, du point de vue de l'employeur apparaîtra comme un avantage dans les périodes fastes ou un inconvénient dans les périodes de difficultés (et vice et versa pour les employés). En fait, les changements du régime général de retraite n'affecteront les retraites des fonctionnaires que si l'on ajuste en conséquence leur régime particulier. Quant au modèle de coordination à partir du montant net, il fonctionne de la manière inverse.

Autre conséquence du modèle fondé sur le montant brut: l'on ne connaîtra le montant des prestations complémentaires qu'au moment où débiteront les paiements, ce qui implique que le montant précis des fonds nécessaires ne pourra être établi en appliquant directement les principes actuariels. Dans ces conditions, les régimes par répartition s'avèrent encore le moyen le plus approprié pour financer les pensions déterminées sur un montant brut.

On doit reconnaître, cependant, qu'il est beaucoup plus difficile de réglementer et d'administrer le modèle de coordination fondé sur le montant brut que ce n'est le cas pour le modèle fondé sur le montant net. En effet, le premier nécessite l'élaboration de règles de calcul des montants individuels déductibles et l'établissement de procédures de collecte des données individuelles concernant les retraites de base versées par l'Etat.

L'engagement contracté au titre d'une pension professionnelle: un régime élaboré en fonction des prestations servies ou des contributions demandées

L'Etat, en tant qu'employeur, n'attribue pas la même importance au coût des pensions et à leur financement que ne le font les employeurs privés. Ses moyens économiques considérables (tenant à l'importance du budget et à son pouvoir de percevoir des impôts) le lui permettent.

Lorsque l'attention ne s'arrête pas sur les coûts, elle le fait sur les prestations. Cela explique sans doute en partie que les engagements relatifs aux pensions des fonctionnaires soient habituellement pris en tenant compte des prestations et non des contributions: l'ampleur de ces prestations étant définie par le régime de retraite. Le montant de la contribution -c'est-à-dire son coût pour la génération active - découle, lui, des prestations et constitue donc un paramètre incertain. Des calculs actuariels compliqués devront être effectués si les prestations sont financées par capitalisation ou si des contributions adéquates doivent être prélevées dans un système par répartition. Mais, même alors, il ne sera pas facile d'évaluer et de contrôler le coût final. Ce type d'engagement a en effet pour résultat de rendre impossible le chiffrage précis du coût des prestations servies avant que ne débutent les paiements.

Une deuxième solution consiste à prendre un engagement fondé sur les contributions, le volume de celles-ci sera alors défini par le régime de retraite. Le coût total des prestations, dépendra dans ce cas du montant total des contributions versées au régime et de l'augmentation de ce montant au cours la période active. Des calculs actuariels détermineront la prestation mensuelle qui sera versée dès l'ouverture des droits à la retraite.

La tendance actuelle joue en faveur des engagements de retraite fondés sur les contributions. Derrière celle-ci, existe une volonté de contrôler et de limiter des coûts élevés et destinés à croître. Mais, la tendance à adopter des régimes financés par capitalisation va dans le même sens, dans la mesure où un fonds de pension paraît mieux adapté à la gestion des engagements de retraite établis sur la base des contributions versées.

La question portant sur le choix du type d'engagement de pension qu'il convient d'adopter est souvent confondue avec une question portant sur les revenus qu'il convient de prendre en compte pour le calcul de la pension. Dans la logique de la pensée dominante en matière de retraite professionnelle, qui voit en elle un revenu différé, on pourrait penser que les revenus gagnés durant toute la carrière de l'employé devraient normalement être pris pour critère. Mais, dans la pratique, l'on calcule habituellement les retraites du secteur public en se référant, d'une manière ou d'une autre, au salaire final, cette approche étant, elle, cohérente avec la conception qui voit dans les retraites un prolongement du traitement. Une telle pension n'est envisageable que si l'engagement correspondant est pris en fonction des prestations. Une autre solution consisterait à fonder la pension sur les salaires perçus au cours de la vie active, c'est-à-dire sur toutes les sommes perçues par l'intéressé(e) au cours de l'ensemble de sa carrière. Cette solution est bien adaptée à un engagement de pension fondé sur les contributions, mais elle est également conciliable avec un engagement fondé sur les prestations versées.

Les prestations versées en cas de retraite anticipée

Dans certains régimes de retraite professionnels, les employés qui quittent leur emploi en "retraite anticipée", avant l'âge normal de départ à la retraite, risquent de perdre les prestations auxquelles ils pensent avoir droit. Un employé qui désire changer d'emploi peut donc renoncer à son projet de peur de perdre ses avantages. De telles conditions

peuvent être avantageuses pour l'employeur mais elles limitent la mobilité de la main-d'oeuvre. Autrefois courantes, elles sont à présent considérées comme inacceptables.

Il est utile, ici, d'évoquer la question des droits acquis à pension. Lorsque l'acquisition des droits est soumise à une ou plusieurs conditions, la prestation est dite conditionnelle. En l'absence de telles conditions, l'on parle de prestation acquise ou automatique. Le contenu de cette notion peut varier d'un pays à l'autre mais il faut en parler dans le contexte du calcul et de la réévaluation des prestations à la fin d'un contrat de travail.

Même lorsque les droits à pension ne sont pas conditionnels à strictement parler, le mode de calcul de la retraite et le fait que, pour certains régimes, les prestations ne sont pas réévaluées lorsqu'un terme est mis à l'emploi, peuvent dissuader les employés de changer de travail, surtout lorsque leurs prestations dépendent du salaire final. Pour résoudre cette difficulté, il peut être utile d'inclure dans le régime de pension une réglementation imposant une coordination avec les autres droits à retraite professionnelle.

La possibilité de transférer les droits à pension ou d'autres formes de coordination entre les différents régimes accroissent nettement la mobilité du travail et facilitent le recrutement de personnels qualifiés. Toutefois, les règles de coordination sont souvent compliquées et il n'est pas facile de conclure des accords à ce sujet entre les différents régimes et encore moins de modifier les accords une fois conclus. Par ailleurs, leur compréhension n'est pas aisée pour les employés. A cet égard, l'un des grands avantages des engagements fondés sur les contributions et des retraites calculées sur la base des revenus acquis tout au long de la carrière est qu'ils n'exigent pas de coordination. Chaque employeur n'est responsable que pour sa part de la pension finale et n'a pas à se soucier des droits à retraite nés d'emplois précédents.

Les travailleurs, qui prennent une retraite anticipée peuvent certes le faire volontairement mais ils peuvent également y avoir été contraints, entre autres, à la suite d'un licenciement économique ou d'une maladie. Dans ces cas, ils peuvent avoir droit à des prestations additionnelles qui leur seront versées avant l'âge normal de la retraite et avant le paiement de leur pension de vieillesse. Mais, il s'agit là d'un autre sujet.

Le cadre réglementaire

Eu égard à l'importance des conséquences financières des engagements de retraite, les régimes de retraite des fonctionnaires sont souvent adoptés sous la forme d'une loi. Le détail de la réglementation d'application, de moindre importance économique, étant en général fixé par le gouvernement.

Même si les conditions sont formellement précisées par une réglementation édictée par l'employeur, en l'occurrence l'Etat, il convient d'établir une structure permettant aux employés de participer à leur élaboration avant leur adoption. Il est également important d'établir un lien étroit entre la ou les parties qui supporteront les coûts d'un régime de pension et ceux qui décident de son contenu.

Les dispositions relatives aux pensions doivent avoir un caractère exhaustif et inclure les règles qui s'appliquent à l'ensemble du système, sans omettre de toucher à la fois aux prestations et au financement. Il peut être toutefois de pure commodité d'édicter les textes de nature purement administratives en les distinguant du texte portant régime de retraite proprement dit. Cette réglementation doit être formulée en termes aisément compréhensibles. Le travail requis pour la conception d'un ensemble simple et bien structuré, rendra un service signalé aux employés qui doivent être informés sur leurs droits à pension mais également aux responsables chargés d'appliquer et de développer ces règles.

L'administration des régimes de retraite professionnels

L'administration des retraites professionnelles dépend de l'approche adoptée pour l'élaboration du régime de pension. En règle générale, elle comprend les tâches suivantes: le recueil et l'enregistrement des données relatives aux revenus donnant droit à pension; le calcul des contributions et des prestations, la réglementation et la détermination des prestations et, enfin, la perception des contributions et leur comptabilisation avec les actifs accumulés. Les calculs pourront avoir recours aux méthodes actuarielles. Dans le cas de systèmes par capitalisation, ces tâches incluent également la gestion du capital constitué pour le paiement des pensions. De plus, il incombe d'ordinaire aux administrateurs de tenir les membres informés au sujet des conditions et de veiller à faire communiquer les renseignements appropriés aux intéressés. Les particularités administratives diffèrent considérablement selon que l'engagement de retraite soit fondé sur les prestations ou sur les contributions, que les prestations soient calculées sur la base du salaire final ou sur les revenus gagnés tout au long de la carrière, et qu'elles soient financées par répartition ou par capitalisation.

Il est impossible de désigner, dans l'ensemble, le dispositif le plus simple à administrer car tout dépend de la combinaison particulière des options retenues. S'il est facile d'administrer les engagements de retraite fondées sur les contributions, c'est également le cas des retraites fondées sur les prestations lorsque leur montant dépend du salaire final et qu'elles sont financées par répartition. Cela dit, leur mode d'administration différera totalement: dans un cas, il sera identique à celui de tout régime de retraite traditionnel fondé sur l'épargne alors que, dans le second, l'on ne pourra calculer les prestations qu'au moment où débutera leur versement.

Il est préférable de confier l'administration des retraites des fonctionnaires à un organisme central. Cet organisme sera responsable devant ceux qui ont la responsabilité de fixer les conditions. Il devra jouir d'une totale autonomie vis à vis des institutions employant les fonctionnaires. Une telle administration centralisée garantit l'interprétation du droit et assure l'égalité de traitement, sachant que les technologies de l'information modernes permettent de traiter des volumes importants de manière rationnelle et fiable. Cela revêt une importance particulière lorsque l'on adopte de nouveaux régimes de pension.

En revanche, il est préférable que l'administration n'assume pas, le cas échéant, la responsabilité de la gestion du capital. En effet, lorsqu'un fonds de pension est constitué pour un régime à financement par capitalisation, sa gestion déterminera profondément le

montant final des prestations. Dans ces conditions, les ayants droits devraient avoir un droit de regard, ou du moins exercer un certain contrôle, sur la gestion du capital.

Lectures complémentaires

Banque mondiale (1994). *Sharing the Responsibility: Public and Private Schemes*, Development Brief, No. 41, Washington, D.C.

Banque mondiale (1994). *Redistributions Across Income Levels in Pay-as-you-go Systems*, Development Brief, No. 44, Washington, D.C.

Commission européenne (1995). *Les régimes complémentaires de retraite dans l'Union européenne*, Bruxelles.

OCDE (1997). *Régimes de pension de la fonction publique*, Documents SIGMA: N° 10, OCDE/GD(97)30, Paris.

A propos de cette publication

Le Programme SIGMA a pris en août 1997 l'initiative de lancer la série des *Fiches de synthèse* pour rendre accessible, au public nombreux qui porte un intérêt à la gestion publique dans les pays d'Europe centrale et orientale, certaines questions touchant aux politiques de l'Etat. Ces documents, dont la rédaction est assurée par le large réseau international d'experts collaborant avec SIGMA, fournissent à leur lecteur, spécialiste ou non, des informations comparatives sur des questions importantes pour les citoyens de tous les pays démocratiques.

SIGMA est une initiative conjointe du Centre de l'OCDE pour la coopération avec les économies en transition et du Programme Phare de l'union européenne, qui assure principalement son financement. SIGMA vise à aider treize pays en transition à mener à bien la réforme de leur administration publique. Le programme offre aux pays bénéficiaires la possibilité d'avoir accès à un réseau de responsables expérimentés de l'administration publique, à des informations comparatives et à des connaissances techniques rassemblés par le Service de la gestion publique (PUMA) de l'OCDE. Les opinions exprimées dans ce document ne représentent pas l'opinion officielle de la Commission européenne, ni des Pays Membres de l'OCDE ou des pays d'Europe centrale et orientale prenant part au programme SIGMA.

Dans le contexte de l'activité de conseil et d'information comparatives assurée par SIGMA, Staffan Ekebrand a rédigé la Fiche de synthèse N° 2, intitulée: *Les régimes de retraite de la fonction publique*. Monsieur Ekebrand est Directeur général adjoint du Conseil d'administration des rémunérations et des pensions des employés de l'Etat de la Suède (SPV Lön & Pension), à Sundsvall. Egalement disponible en anglais, ce document peut être consulté sur la page Internet de Sigma à l'adresse suivante: <http://www.oecd.org/puma/sigmaweb>.

Pour plus d'informations, contacter SIGMA-OCDE, 2 rue André-Pascal, 75775 Paris
Cedex 16, France. Tél: (33.1) 45.24.79.00 ; Fax : (33.1) 45.24.13.00 ; e-mail :
sigma.contact@ocde.org.