SOLIDARITE, GOUVERNANCE, FINANCEMENT

L'inquiétant visage du futur système des retraites

Evaluation du Rapport Delevoye
par l'Institut de la Protection Sociale

Date de publication : 17 septembre 2019

IPS
INSTITUT DE
LA PROTECTION SOCIALE
Agir à la source du droit

A propos de l'Institut de la Protection Sociale

Créé en Juin 2011, l'Institut de la Protection Sociale (IPS) constitue un laboratoire et un réservoir d'idées inédit en France pour toutes les questions liées à la protection sociale de l'entreprise.
Son but est de promouvoir collectivement, particulièrement auprès des pouvoirs publics, les réflexions d'experts concernant la définition et la mise en œuvre d'une législation efficace au niveau des systèmes de prévoyance-retraite de la population active.
Constitué principalement d'experts financiers, juridiques et fiscaux, l'IPS a pour vocation d'être un interlocuteur de premier plan au sein des débats de fond qui concernent la réforme en cours.

http://institut-de-la-protection-sociale.fr

Comité technique RETRAITE
Septembre 2019

Éditorial

Bruno CHRÉTIEN
Président - Institut de la Protection Sociale

**« Il est encore temps de réagir en faisant le choix de la sagesse.
Pour cela, il faut instaurer un régime universel de base et respecter les régimes complémentaires tout en les incitant à divers rapprochements entre eux. »**

Le Rapport du HCRR constitue une étape majeure dans le parcours de la réforme des retraites voulue par le Président Macron.

Le Premier Ministre, dans son discours du 12 septembre 2019 devant le Conseil Economique, Social et Environnemental a d'ailleurs souligné que ce document constitue le point de départ de la réforme des retraites dont la discussion parlementaire débutera dans les prochains mois.

Pour en évaluer toute la richesse mais aussi tous les risques, une analyse détaillée du nouveau modèle préconisé s'impose.

Cette analyse s'inscrit dans une démarche plus vaste menée par l'IPS depuis 2011 visant à rendre notre système de protection sociale plus simple, plus transparent et plus équitable.
Pour cette raison, et au-delà de l'analyse contenue dans ce dossier, l'IPS sera présent à chaque moment clé de la réforme.

L'importance de cette réforme exige un travail sérieux d'analyse pour savoir si elle est à la hauteur des enjeux ou si elle constitue à terme une impasse, voire un désastre.

C'est l'ambition de ce travail conséquent réalisé par l'Institut de la Protection Sociale qui exige :

- d'examiner précisément l'ensemble des mesures proposées,
- d'identifier ce qui est structurant de ce qui relève de l'effet d'annonce,
- de simuler financièrement l'impact des propositions les plus emblématiques,
- de rechercher la nature profonde de la réforme proposée pour savoir si elle atteint l'objectif affiché.

Après une étude détaillée des 9 chapitres composant le Rapport Delevoye, force est hélas de constater qu'il ne résiste pas à l'analyse.

Si certaines dispositions apportent une réelle amélioration technique, leur importance reste marginale eu égard au bouleversement qu'entraînerait la mise en œuvre du Rapport.

De nombreux chiffrages manquent et d'innombrables questions se posent sans réponses à ce jour.

Mais surtout la réforme préconisée génère deux situations rédhibitoires :

- Elle écarte de toute responsabilité réelle les partenaires sociaux qui, rappelons-le, ont démontré par le passé leur capacité à créer les régimes complémentaires puis à les gérer sans aide financière extérieure.
- Elle instaure un système centralisé comme il n'en n'existe quasiment nulle part au monde, avec tous les risques que cela comporte.

Elle ne règle en rien le problème du financement des retraites (même si ce n'était pas dans la lettre de mission, le problème demeure essentiel).

En instaurant un régime universel pour tous les Français, le Rapport Delevoye sortirait la France des standards internationaux qui sont :

D'une part la coexistence de 3 piliers avec :

- Un régime de base assurant la solidarité nationale.
- Des régimes complémentaires reposant sur les solidarités professionnelles.
- Des régimes supplémentaires, lieu du libre choix des entreprises et des particuliers.

D'autre part des prises en charge distinctes selon le statut social des :

- Salariés du privé.
- Fonctionnaires.
- Indépendants.

Le Rapport Delevoye a fait le choix d'aligner les retraites des salariés du secteur privé et des indépendants sur l'organisation du secteur public (un seul régime piloté en direct par l'Etat).

Si les axes essentiels du Rapport Delevoye sont mis en œuvre, il en résultera une situation très problématique pour notre pays.

Il est encore temps de réagir en faisant le choix de la sagesse. Pour cela, il faut instaurer un régime universel de base et respecter les régimes complémentaires tout en les incitant à divers rapprochements entre eux.

Pour cela il suffit :

- D'étendre le régime de base des salariés et des ressortissants de la Sécurité Sociale des Indépendants (SSI) aux autres professions et au secteur public dans la limite d'un plafond de sécurité sociale.
- De doter les fonctionnaires d'un véritable régime complémentaire obligatoire par répartition, comme c'est le cas des autres actifs.
- De poursuivre les réformes financières équilibrant les comptes des régimes de retraite.

Contributeurs

Guy BONNET

Diplômé de l'ESCP Europe, Guy Bonnet a exercé des fonctions d'analyste risques dans un bureau d'études, de chargé de clientèle en entreprise, puis dans les relations sociales groupe ainsi qu'au niveau de la profession banque et assurance. Il rejoint l'épargne salariale en 2002, où il est particulièrement en charge du développement et des grandes entreprises comme directeur général adjoint de Crédit Mutuel CIC épargne salariale jusqu'en février 2016.

Aujourd'hui, il occupe les fonctions de secrétaire de l'IPS.

Bruno CHRÉTIEN

Bruno Chrétien est un ancien élève de l'EN3S, l'École nationale supérieure de sécurité sociale.
En 1987, il entre à la caisse de retraite Organic à Lyon, et en prend la direction quelques années plus tard. C'est en 1994 qu'il crée Factorielles, société dédiée à la formation et à la conception de logiciels pour les professionnels du conseil et du patrimoine (experts-comptables, notaires, assureurs, conseillers en gestion de patrimoine indépendants). Bruno Chrétien, président de l'Institut de la protection sociale, est également le fondateur de www.previssima.fr, site internet dédié à l'actualité de la protection sociale.

Michel CLERC

Directeur de la caisse de retraite régionale des commerçants (Organic Champagne-Ardennes) de 1995 à 2001 – Directeur de la caisse de retraite facultative des commerçants (1999 – 2003) – Directeur Général de MEDICIS, mutuelle retraite des indépendants (depuis 2004).

Alain CLISSON

Responsable d'IN EXTENSO PATRIMOINE, région Sud-Ouest.
Diplômé ESC Poitiers en 1973, expert-comptable associé chez In Extenso Dordogne jusqu'en 2017. Diplômé de l'AUREP (université de Clermont-Ferrand). Ancien administrateur de l'Urssaf Dordogne.

Sandrine JOHNSON

Directrice Adjointe en charge des affaires juridiques et institutionnelles.
Sandrine JOHNSON a intégré une caisse de retraite après dix ans au sein d'une organisation professionnelle. Elle totalise plus de 16 ans d'expérience en droit social et bénéficie d'une compétence reconnue dans les problématiques sociales des pilotes de ligne du transport aérien.

Pol LAVEFVE

Expert-comptable, commissaire aux comptes, Pol Lavefve a été associé et cadre dirigeant de KPMG. Agrégé en économie et gestion et licencié en droit, il est Président d'honneur de la CNAVPL (Caisse Nationale D'Assurance Vieillesse des Professions libérales) et de la CAVEC (Caisse d'Assurance Vieillesse des Experts-comptables et des Commissaires aux comptes).

Jean-Paul MESSIÉ

Expert-comptable, Associé cabinet BECOUZE.
Après une carrière d'auditeur, Jean-Paul Messié conseille en tant qu'expert-comptable des dirigeants de PME tant dans les Pays de la Loire qu'en région parisienne. Associé depuis plus de 20 ans au sein du cabinet BECOUZE, Jean-Paul Messié s'attache particulièrement à l'accompagnement des dirigeants sur les aspects d'optimisation fiscale et sociale. Il intervient fréquemment sur les problématiques de transmission de PME et sur l'investissement immobilier d'entreprise.

Pierre MAYEUR

Directeur général de l'Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance spécialisée dans les rentes décès et l'assurance dépendance.
Spécialisé sur les politiques de retraite et plus largement de protection sociale depuis plus de 20 ans, Pierre Mayeur a été directeur de la Caisse nationale d'assurance vieillesse de 2009 à 2016.

Philippe PATINIER

Gérant La Financière Clemenceau.
Philippe PATINIER est diplômé du 3ème cycle Gestion de Patrimoine et Gestion du Patrimoine des Séniors et des Personnes Vulnérables de l'Université de Clermont-Ferrand. Spécialiste des retraites, il a à son actif plusieurs années d'expérience au sein de banques nationales, de compagnies d'assurances, de caisses de retraites et d'un grand groupe d'expertise comptable. Il est également chargé d'enseignement à l'ESEMAP à ANGERS.

Guy SABRIÉ

Membre du bureau de l'Institut de la Protection Sociale.
À la fin de ses études de droit, Guy Sabrié a intégré une caisse de retraite des commerçants, la caisse ORGANIC. Il a occupé différentes fonctions dans plusieurs caisses de ce régime. Il fut pendant quatre ans directeur d'une caisse RSI, jusqu'à sa retraite en 2010.

Jean-Claude SPITZ

Diplômé de l'ESCP Europe en 1972, Jean-Claude Spitz rejoint la profession d'expertise comptable et est actuellement associé du cabinet AFIGEC. Parallèlement, il entre dans la vie syndicale de la profession dès 1979, est élu à l'Ordre de Paris-IDF en 1996 et en devient le Président en 2002. Il est élu au Conseil Supérieur de 2005 à 2012 et nommé Vice-Président de 2005 à 2008. Depuis janvier 2017, il est Président de la CAVEC.

Sommaire

01

Evaluation des propositions du Rapport Delevoye

> Les préconisations constructives

> Les points de vigilance

> Les propositions risquées

iPS INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE
Agir à la source du droit

Evaluation

01 > Le Rapport préconise un certain nombre d'améliorations. Elles demeurent toutefois secondaires et ne nécessitent pas la mise en place d'un régime universel généralisé.

1 - La garantie des droits acquis dans l'ancien système

Le système universel s'appliquera au plus tôt aux assurés nés à compter de 1963 qui seront à plus de 5 ans de leur départ en retraite au moment du vote de la loi.
Les droits à retraite constitués au titre de la carrière professionnelle effectuée avant le 1er janvier 2025 seront garantis à 100%, avec application des règles des régimes de retraite auxquels les assurés ont appartenu.

La garantie des droits acquis est un impératif pour maintenir la confiance dans le système des retraites. Toutes les dernières réformes ont procédé ainsi.

> P. 25 du rapport

2 - Pour les indépendants, l'acquisition d'un minimum de droits chaque année pour les faibles revenus

Il est proposé qu'une cotisation minimale identique pour tous les indépendants permette de garantir un niveau minimum de validation des droits pour ceux ayant de faibles revenus. Ce montant minimal de cotisations annuelles garantira la validation d'une durée de carrière complète permettant le bénéfice à 100% du minimum de retraite. La cotisation minimale aura donc vocation à être progressivement harmonisée entre indépendants au niveau correspondant à 600 SMIC horaire (soit un peu plus de 1 500 € de cotisations annuelles).

Cette solution permettra de régler les effets négatifs pour les indépendants en cas de revenus insuffisants (problème des 3 trimestres validés par an).

> P. 38 du rapport

3 - Une transition entre l'emploi et la retraite facilitée

Enfin, pour les personnes déjà retraitées, il est prévu dans le système universel de rendre désormais possible la reprise d'une activité, sans plafond ni limite à compter de l'âge du taux plein. Ces personnes se constitueront désormais de nouveaux droits à retraite sur la base de cette activité.

Très bonne mesure permettant d'encourager le cumul emploi retraite. Cette disposition revient sur la Loi Touraine de 2014 qui avait interdit toute acquisition de droit pour une personne en cumul emploi retraite.

> P. 50 du rapport

4 - Un minimum de retraite fixé à 85% du SMIC net pour une carrière complète

Le système universel intégrera un dispositif unique de minimum de retraite ouvert à tous les assurés. Il leur garantira un niveau de retraite égal à 85% du SMIC net pour la réalisation d'une carrière complète.

Si l'on veut maintenir la confiance des cotisants dans leur régime de retraite, il est essentiel que les droits soient plus importants pour ceux qui ont effectué une carrière complète. Cette mesure va dans le bon sens. Reste à connaître son impact financier et comment elle sera financée.

> P.53 du rapport

5 - Des départs anticipés maintenus pour les assurés ayant réalisé une carrière longue

Il est proposé que le départ anticipé pour les assurés ayant réalisé des carrières longues soit maintenu dans le système universel : il permettra aux assurés ayant commencé tôt leur activité (avant l'âge de 20 ans) et ayant effectué une carrière longue, un départ en retraite dès 60 ans. Les critères pour le bénéfice de ce dispositif seront inchangés.

Le maintien de cette mesure est indispensable en termes de justice sociale car les personnes ayant effectué une carrière longue ont une espérance de vie plus courte.

> P.55 du rapport

6 - L'extinction progressive des départs anticipés des régimes spéciaux et de la fonction publique

Dans le système universel, l'ensemble des droits à un départ anticipé au titre de la pénibilité devra être harmonisé. Dès lors qu'il n'existe pas de justification objective à ce que des droits différents soient appliqués pour un même métier au seul motif que les statuts professionnels sont différents, l'équité exige qu'ils soient mis fin aux droits spécifiques des régimes spéciaux et de la fonction publique.

La suppression des départs anticipés propres aux salariés du secteur public est cohérente dès lors qu'elle ne repose sur aucun critère objectif de pénibilité.

> P.62 du rapport

7 - Des départs anticipés pour les fonctions dangereuses exercées dans le cadre de missions régaliennes

Pour les fonctionnaires ayant des missions régaliennes, et sous réserve d'avoir effectivement occupé des fonctions dangereuses pendant une période minimale qui pourrait être de 27 ans pour tous, les droits à un départ anticipé seront ouverts comme c'est le cas aujourd'hui aux personnes suivantes :

- Les policiers, les surveillants de l'administration pénitentiaire et les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne pourront ainsi partir à compter de 52 ans à la retraite.
- Les sapeurs-pompiers professionnels, les douaniers et les policiers municipaux pourront quant à eux partir à compter de 57 ans.

Le système universel maintiendra ces particularités objectivement justifiées par les missions assignées aux militaires.

Le maintien de ces dispositifs liés à des sujétions de service et des responsabilités particulièrement lourdes est impératif pour assurer la sécurité des Français.

> P.64 du rapport

8 - Une majoration de la retraite dès le 1er enfant

Chaque enfant donnera lieu désormais à l'attribution d'une majoration de 5% des points acquis par les assurés au moment du départ en retraite.

Dans la plupart des situations, le dispositif est plus favorable aux familles par rapport à la situation actuelle et prend en compte également l'effort contributif car il est indexé au niveau des pensions (variant lui-même en fonction des cotisations versées). Cependant, prenant le contrepied de la politique familiale issue de l'après guerre, cette mesure pénalise certaines familles ayant 3 enfants.

> P.71 du rapport

9 - Des pensions de réversion harmonisées avec des règles communes à tous

Le mécanisme unique créé dans le système universel s'appuiera sur une logique différente de celle des systèmes actuels. Il garantira un niveau de vie constant pour la personne veuve. Seule, elle conservera 70% des droits à retraite dont bénéficie le couple (soit la somme des deux retraites).

Aucune condition de ressources ne sera donc imposée.

La suppression des conditions de ressources va simplifier grandement la gestion des droits et maintient une logique contributive du régime de retraite. Attention toutefois aux effets de bord.

> P.75 du rapport

10 - Mieux connaitre et gérer ses droits grâce au système universel

La lisibilité et la simplification apportées par ce système devront permettre à chacun de connaître ses droits, d'anticiper l'impact de ses changements de vie ou de carrière sur sa retraite et de faire des choix éclairés tout au long de sa vie professionnelle.

Tout cela existe déjà pour partie ou est prévu. Il n'y a nul besoin de faire un régime unique pour y parvenir.

> P.82 du rapport

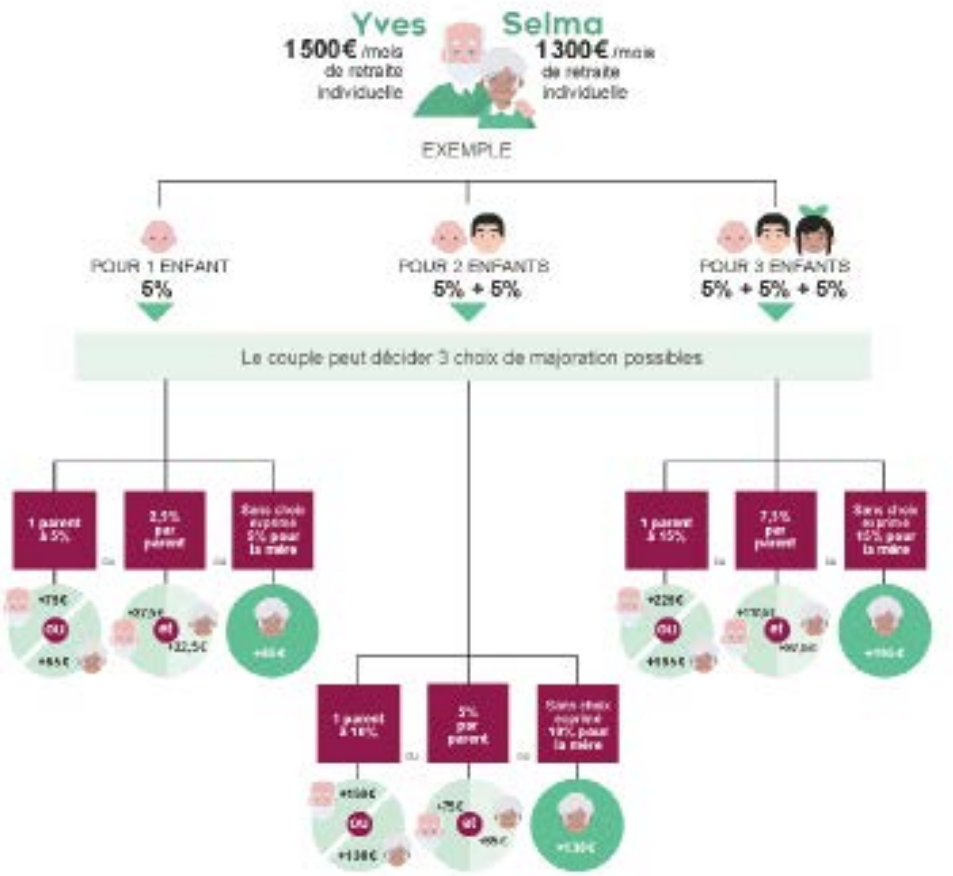
Les 5% de majoration des droits à la retraite dès le 1er enfant est dans la plupart des cas plus avantageux que le dispositif antérieur…

5% de majoration des droits à la retraite dès le 1er enfant

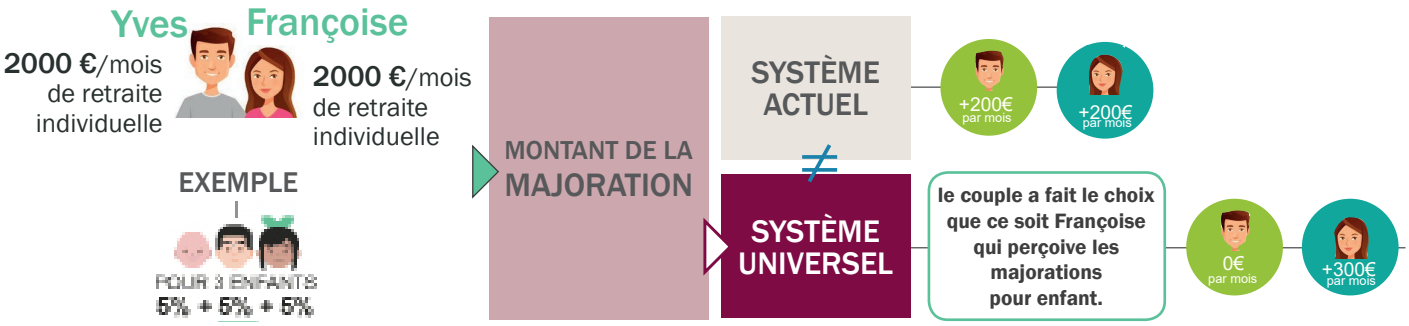
SYSTÈME ACTUEL Majoration de **10% uniquement pour les parents de 3 enfants et plus.** La majoration est accordée aux 2 parents.

SYSTÈME UNIVERSEL Majoration des points **acquis de 5% par enfant.** Le couple a la possibilité de **choisir la répartition de la majoration.**

ATTENTION un seul des membres du couple ouvrira droit à la majoration.



… mais pas toujours, notamment pour les parents de 3 enfants…



… Avec les nouvelles règles applicables, Guy et Françoise auront perdu 1 200 € dans l'année.

Evaluation

02 > Le Rapport suscite de très nombreuses interrogations techniques.

11 - Le système universel de retraite remplacera les 42 régimes obligatoires

Il concernera tous les Français, quelle que soit leur activité professionnelle : salariés du privé ou du public, fonctionnaires, travailleurs indépendants et professions libérales, agriculteurs.

Un régime universel de base correspond à la promesse d'équité et de transparence faite par le Président Macron. Pour autant, les situations sont objectivement différentes entre salariés du secteur privé, fonctionnaires et indépendants. C'est la raison pour laquelle – dans le système actuel issu de l'après-guerre - chaque grande catégorie professionnelle a complété cette protection de base par une protection complémentaire obligatoire dont les contours lui sont propres. En supprimant tous les régimes complémentaires et en instaurant un régime universel, le dispositif imaginé par le Rapport Delevoye ferait sortir la France des standards internationaux qui comportent tous 3 piliers : des régimes de base, des régimes complémentaires et des dispositifs supplémentaires.

> P.14 du rapport

Les règles en matière de retraite seront désormais communes à l'ensemble des Français et ne seront plus liées à un statut professionnel.

Pour justifier cette réforme, l'argument de la mobilité professionnelle est affirmé avec beaucoup d'aplomb, alors qu'il n'a guère de valeur. Il n'y a en France aucun souci de mobilité professionnelle en raison du régime de retraite. Il peut y avoir des hésitations - il y en a toujours eu et il y en aura encore - sur le choix du statut salarié ou non salarié. Mais ce n'est pas le régime de retraite qui est la cause de tout cela. Il semble en revanche que les promoteurs du nouveau régime aient en tête une population très particulière (micro entrepreneurs, travailleurs des plateformes, ...). Mais ce sont justement souvent des salariés qui améliorent leurs revenus de manière accessoire. Le fait d'avoir ou non des droits retraite les intéresse peu.

> P.14 du rapport


LA FUSION DES REGIMES
AUJOURD'HUI
Salariés
Fonctionnaires
Indépendants
Régimes complémentaires
+
Régimes de base
=
42 régimes différents
PROJET DELEVOYE
Actifs tous confondus
FUSION
Régimes complémentaires
+
Régimes de base
PRÉCONISATION IPS
Salariés
Fonctionnaires
Indépendants
3
types de Régimes complémentaires spécifiques
1
Régime de base
universel pour tous*
Alléger... oui mais à condition de préserver les piliers de notre système
(*avec une gestion particulière pour les militaires, policiers et pénitentiaire)

12 - Les droits à retraite seront comptabilisés en points

La comptabilisation en points favorisera l'égalité de traitement de tous puisque chaque euro cotisé conduira à l'acquisition du même nombre de points pour tous les assurés, quels que soient l'activité professionnelle, le statut ou la forme de l'exercice.

Le dispositif proposé par le Rapport Delevoye est moins simple qu'il n'y paraît. En effet, si on supprime la notion de durée d'assurance, comment pourra-t-on apprécier certaines situations ? A titre d'exemple, selon le Rapport, le dispositif carrières longues doit être maintenu. Or pour en bénéficier il faut justifier de 5 trimestres de cotisations avant le 20ème anniversaire. Comment faire si aucune référence n'est faite à la durée de carrière ?

> P.17 du rapport

La comptabilisation en points permettra de valoriser l'ensemble des périodes d'activité des assurés, là où la validation d'un trimestre, dans le système actuel, exige d'avoir cotisé au moins sur une assiette de 150 SMIC horaire.

Certes, mais c'est un faux sujet... parce qu'il n'y a pas grand monde qui cotise durant la majeure partie de sa carrière sur la base de moins de 150 heures au SMIC. Cet aspect est donc survalorisé dans le Rapport eu égard à la population concernée.

> P.17 du rapport

La comptabilisation en points est simple et solide. Elle permettra de valoriser chaque période travaillée et de garantir le niveau des retraites : la valeur du point ne pourra pas baisser.

Le système par points est beaucoup plus lisible que le dispositif d'annuités. Pour autant il est techniquement faux de dire que le régime est plus solide par nature, car les points peuvent parfaitement baisser. Tout l'intérêt d'un régime par points est justement pour les gestionnaires de pouvoir équilibrer très aisément les paramètres. De plus, le système par annuités a beaucoup d'inconvénients mais il présente un avantage : il a été plus ou moins assimilé par les Français (qui savent compter leurs trimestres).
La question centrale est celle du rendement cible du Régime : qui le définit ? On ne peut qu'être inquiet de la transparence en la matière quand on lit dans le Rapport qu'il est de 5,5% alors qu'il est en réalité de 4,95%.

> P.18 du rapport

> Cf infographie p. 20

David

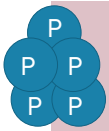
Pourquoi le système en points est plus avantageux pour les petites rémunérations et pour les carrières heurtées ?

Karim

Etudiant, il a travaillé
100 heures rémunérées
au SMIC comme baby-sitter.

SYSTÈME ACTUEL ≠ **SYSTÈME UNIVERSEL**

Obligation de faire 150 heures pour valider un trimestre



Il a cotisé et acquis 25 points avec cette activité professionnelle

Il a cotisé mais ces 100 heures ne seront pas comptabilisées pour la retraite

Ces points augmenteront le montant de sa future retraite (25 points x 0,55 = 14 € de retraite annuelle)

0 trimestre

Chaque euro cotisé compte pour la retraite

Pour l'illustration, le SMIC horaire est celui de l'année 2019, fixé à 10,03 € brut. Le taux des cotisations servant à l'acquisition des points est de 25,31% (patronales et salariales).

C'est vrai mais c'est un faux sujet… parce qu'il n'y a pas grand monde qui cotise toute sa vie sur la base de moins de 150 heures au SMIC.

Karim

Etudiant, il a travaillé
100 heures rémunérées
au SMIC comme baby-sitter

Soit un salaire annuel de 1 504,50 € (soit près de 126 € par mois)

En revanche, le dispositif proposé est incohérent et peut pénaliser les salariés ayant commencé à travailler jeune.

Youssef

A commencé à travailler jeune et n'a validé que
4 trimestres avant la fin de l'année des 20 ans

Youssef n'entre pas dans le dispositif des carrières longues. Il va devoir attendre non pas 62 ans (comme aujourd'hui) mais 64 ans (âge d'équilibre) pour partir en retraite au taux plein.

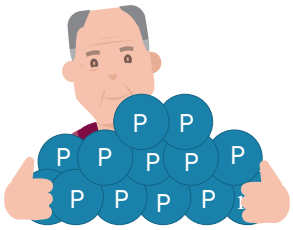
Le dispositif proposé par le Rapport Delevoye est bancal car il prend en compte la durée de cotisation pour les carrières longues, mais pas pour les autres.
Dans le système actuel, la durée d'assurance permet - de manière certes imparfaite - de répondre à l'objection « différence d'espérance de vie ». Dans le nouveau système, rien n'est prévu pour répondre à cela. Au contraire, il réduit à néant l'avantage dont pouvaient bénéficier les catégories les moins aisées.

Le calcul des droits de la retraite...

David

62 ans, salarié dans une entreprise **pendant 43 ans, rémunéré durant sa carrière 1,5 foix le SMIC.**

Salaire brut mensuel	**2 281,80 €**	soit 1 813,35 € net
Cotisations patronales et salariales	**577,50 € par mois**	soit 2 281,80 € x 25,31% de cotisations ouvrant des droits à retraite
Cumul de points	**693 par an**	(10 euros cotisés = 1 point)



Sur 43 années de carrière,
il a donc accumulé :
43 ans x 693 points =
29 799 points

Au moment de la retraite

29 799 x **0,55 €** = **16 389 €**
prix du point de service — **brut /an**

1 366 € brut /mois

1 265 € net /mois

Cela représente un taux de remplacement net de 70%
(rapport entre la retraite nette et le dernier salaire net)

... est juste mais omet d'indiquer que les cotisations payées seront plus élevées...

Pour bien comprendre :

641,64 € par mois soit 2 281,80 € x 28,12% de cotisations réellement payées par lui et son entreprise.

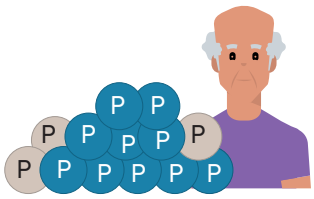
Le montant indiqué dans l'infographie du Rapport Delevoye est celui utilisé pour le calcul des cotisations utiles à la détermination du nombre de points (soit 2 281,80 € x 25,31%) mais pas la somme vraiment payée.

... et donc que le rendement réel n'est pas de 5,5% mais de 4,95%

En effet, David aura payé au total 331 087 € pour obtenir une retraite de 16 389 € / an.

Pour le calcul de la retraite nette, on suppose que la CSG est calculée au taux intermédiaire, soit 6,6%. Le taux de cotisation de 25,31% correspond à la partie contributive de la cotisation sous 3 PASS. A la CSG s'ajoutent la CASA (0,3%) et la CRDS (0,5%).

Comment est calculé le montant de la retraite ?



Paolo

Il a cotisé sur la base d'un salaire égal à 1,5 SMIC Il a acquis **30 000 points** (10 € cotisés = 1 point) tout au long de sa carrière. Il a la liberté de partir à 62 ans, âge légal de départ à la retraite.

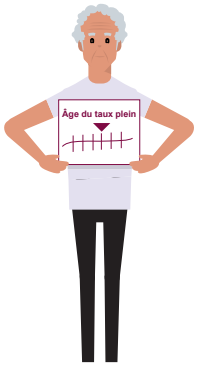
il a donc exercé un peu + de 43 ans

Au moment de sa retraite

La retraite mensuelle à l'âge du taux plein est calculée en appliquant la valeur de service :

P (1 point) = 0,55 € (0,55 €)

Paolo bénéficiera de ~~5,5%~~ 4,95% de rendement s'il part à **l'âge du taux plein de sa génération***



Âge du taux plein **-2 ans**	~~4,95%~~ de rendement → 4,455%	16 500 €* x 90%	1 238 €/mois
Âge du taux plein **-1 an**	~~5,225%~~ de rendement → 4,702%	16 500 €* x 95%	1 306 €/mois
Âge du taux plein	~~5,5%~~ de rendement → 4,95%	16 500 €* soit	1 375 €/mois
Âge du taux plein **+1 an**	~~5,775%~~ de rendement → 5,197%	16 500 €* x 105%	1 444 €/mois
Âge du taux plein **+2 ans**	~~6,05%~~ de rendement → 5,445%	16 500 €* x 110%	1 513 €/mois

Le calcul de l'infographie du Rapport Delevoye est juste. Mais elle omet de rappeler que les cotisations réellement payées ont été plus élevées et donc que le rendement n'est pas de 5,5% mais de 4,95% à l'âge du taux plein.
En conséquence, le rendement sera plus faible aussi bien en cas de départ avant ou après l'âge pivot de 64 ans.

SYSTÈME ACTUEL

Les assurés qui partent avant l'âge du taux plein subissent une double pénalisation : d'une part, le calcul de la retraite est proratisé car la carrière est incomplète par rapport à la durée d'assurance requise, d'autre part ils subissent une décote de 5% du montant de la retraite pour chaque année les séparant de l'âge du taux plein.

Exemple : un assuré de la génération 1963 qui a commencé sa carrière à 22 ans et qui doit valider une durée d'assurance de 42 ans, devra partir à 64 ans pour bénéficier du taux plein dans le système actuel. S'il part à 62 ans, il sera doublement pénalisé, par la proratisation (40/42 soit -4,7%) et par la décote (-10%), et sa retraite sera fortement réduite (-15%).

SYSTÈME UNIVERSEL

Les assurés verront leur rendement ajusté de 5% par année d'écart à l'âge du taux plein, sans subir de règle de proratisation par rapport à une durée d'assurance requise car celle-ci ne constitue plus un critère pour le calcul de la retraite dans le système universel en points.

Exemple : un assuré, dont l'âge du taux plein est fixé à 64 ans, verra sa retraite diminuée de 10% s'il décide de partir à 62 ans (et non plus de 15% dans l'exemple ci-dessus).

*Il n'est pas tenu compte du nombre de points en plus ou en moins dont bénéficierait Paolo dans les hypothèses de départ après ou avant l'âge du taux plein de sa génération.

13 - Des points attribués en cas de chômage, maternité, invalidité et maladie

L'acquisition de points au titre de ces périodes d'interruption subies se traduira mécaniquement dans le système universel par une augmentation des droits constitués et une amélioration de la retraite versée au moment du départ. Ceci constituera une avancée par rapport au système actuel qui est fondé sur la validation de trimestres qui sont souvent sans effet sur le salaire de référence et dans lequel les droits acquis peuvent n'avoir en définitive aucun effet sur le niveau de la retraite dès lors que les trimestres acquis au titre de la carrière sont suffisants.

Dans les faits, la réforme proposée ne propose rien de neuf. Il est logique de poursuivre ce qui existe actuellement en matière de validation de droits en cas d'arrêt d'activité subi. Pour autant, le Rapport gagnerait à être plus tempéré dans son propos car les régimes complémentaires majorent aussi leurs pensions avec des points qu'ils attribuent en cas d'arrêts subis. En fait la critique du Rapport porte sur les règles applicables au régime de base. Pour évaluer l'amélioration attendue, tout dépendra du niveau de prise en charge mais le Rapport n'apporte aucune indication.

> P.19 du rapport

14 - Une indexation plus favorable de la valeur des points sur l'évolution des revenus moyens

Dans le système universel, il est proposé d'améliorer l'indexation des droits tout au long de la carrière en privilégiant une règle d'évolution de la valeur des points intégrant celle du revenu moyen par tête (RMPT). Cette règle d'indexation permettra de maintenir constant le rythme d'acquisition des droits au cours de la carrière. Toutefois, la bascule vers une règle d'indexation plus favorable qu'auparavant ne pourra se faire immédiatement.

« Les promesses n'engagent que ceux qui y croient ». En effet, si on revalorise les points sur la base du RMPT (notion non connue à ce jour), il faudra bien équilibrer sur d'autres paramètres (augmentation de la valeur d'achat ? gel des pensions ?). Rappelons que le Ministère des Finances aura la main sur un budget global. L'indexation des points sera donc probablement une variable d'ajustement en matière d'équilibre budgétaire.

> P.23 du rapport

15 - Les retraites continueront d'être revalorisées sur l'inflation

Dans le système universel, il est proposé que la règle d'indexation des retraites reste celle prévue actuellement, c'est à-dire l'inflation.

Par le passé, le maintien du pouvoir d'achat des retraités n'a pas été respecté par l'Etat. En effet, l'âge de départ en retraite étant trop bas eu égard à l'augmentation de l'espérance de vie, les déséquilibres des comptes retraites exigeaient qu'on réduise le montant des pensions. A défaut d'adopter des mesures sérieuses d'équilibre financier – mesures dont on ne trouve aucune trace dans le Rapport – l'Etat n'aura d'autres moyens que de réduire les dépenses en intervenant sur les règles de revalorisation des retraites.

> P.24 du rapport

Toutefois, dans le cadre du pilotage des paramètres, les partenaires sociaux présents dans la gouvernance du système universel auront la possibilité de se prononcer sur une éventuelle revalorisation des retraites en fonction de l'évolution des salaires.

Cette disposition donne aux partenaires sociaux le rôle d'émettre un vœu sur un des paramètres du système : l'indexation, sachant que l'Etat décidera en dernier recours. C'est oublier la pertinence des régimes complémentaires pilotés par les partenaires sociaux, au sein desquels ces derniers pilotent l'ensemble des paramètres (valeur d'achat et de service des points, taux et assiette des cotisations,...) ; et qu'ils s'en sont jusqu'ici plutôt bien sortis.
En réduisant le rôle des partenaires sociaux à émettre un vœu sur un seul des paramètres du régime, on peut déjà écrire la suite de l'histoire : déresponsabilisés du pilotage de l'ensemble, ils émettront des vœux pour une meilleure revalorisation...

> P.24 du rapport

16 - Une convergence des assiettes : la prise en compte des primes des fonctionnaires et des régimes spéciaux pour le calcul des droits

Le barème de cotisations des fonctionnaires et des salariés des régimes spéciaux sera identique à celui des salariés du privé (28,12%). Leurs primes seront désormais prises en compte dans le calcul des droits à retraite.
Dans le cadre du système universel, il est prévu de prendre en compte l'intégralité de la rémunération versée, et donc d'appliquer à ces primes le barème de cotisations de droit commun. Ainsi, les fonctionnaires et les assurés des régimes spéciaux s'ouvriront désormais des droits sur la totalité de leur rémunération, primes comprises.

La retraite des fonctionnaires ne sera plus calculée sur les 6 derniers mois. Cela entrainera à court ou moyen terme une refonte du statut de la fonction publique. En effet, avec la suppression de cette règle, l'Etat perd son levier « positif » de gestion de ses ressources humaines. Par ailleurs, est-il prévu le maintien des règles disciplinaires de suppression des droits à la retraite en cas de manquement grave ? Enfin, comment l'Etat va-t-il procéder pour « récupérer » le surcoût de cotisations sociales qu'il devra verser du fait de l'intégration des primes dans l'assiette de calcul ? Quel sera l'impact sur les finances publiques ? Un chiffrage budgétaire s'impose que le Rapport ne fournira pas.

> P.34 du rapport

17 - Pour les indépendants, un taux de cotisation identique aux salariés

Le barème de cotisations sera identique pour tous les travailleurs indépendants, qu'il s'agisse d'artisans, de commerçants, d'exploitants agricoles ou de professions libérales
Une plus grande équité sera recherchée avec les salariés : les travailleurs indépendants cotiseront à 28,12% soit le même niveau que les salariés et leurs employeurs, jusqu'à un revenu égal au plafond de la sécurité sociale (environ 40 000 €).
Entre 40 000 € et 120 000 € (1 à 3 fois le plafond de la sécurité sociale), il est proposé que les travailleurs indépendants s'acquittent uniquement des cotisations dues par les salariés pour l'acquisition des droits à retraite, soit un taux de 10,13%.
Une cotisation déplafonnée au taux de 2,81% non productive s'appliquera également.

Ce chapitre est à lui seul un condensé des contradictions du régime universel. En effet, le titre annonce un taux de cotisations identique pour expliquer quelques lignes plus tard que le barème des indépendants sera dégressif, et donc différent de celui des salariés...
Cette proposition du Rapport démontre par l'absurde que la seule solution technique viable est d'instaurer un régime de base universel limité au plafond de sécurité sociale (40 000 € par an) et de laisser ensuite les régimes complémentaires s'adapter aux particularités des professions et des statuts.

> P.37 du rapport

18 - Garantir l'acquisition d'un minimum de droits à retraite chaque année pour les faibles revenus

Pour les micro-entrepreneurs, la possibilité d'acquérir une garantie minimale de points chaque année sera prévue.
Pour améliorer les droits à retraite des micro-entrepreneurs, il est proposé de leur ouvrir une option pour acquérir une garantie minimale de points chaque année. Il conviendra de s'interroger si l'acquisition de cette garantie minimale de points devra être rendue obligatoire à partir du moment où les micro-entrepreneurs effectuent sous ce statut leur activité professionnelle à titre principal pendant une longue période.

Le projet instaure en quelque sorte le principe d'une option pour les cotisations obligatoires des micro-entrepreneurs en faisant valoir la diversité de leur situation.
Pourquoi seraient-ils les seuls à disposer de cette facilité alors que les autres entrepreneurs en seraient exclus ?
Par ailleurs, cette proposition fait écho à la situation d'un certain nombre d'entrepreneurs indépendants (ex ressortissants de la CIPAV transférés à la SSI) qui depuis le 01/01/2019 ont vu leurs cotisations retraite augmenter d'un tiers de leur montant, sauf à demander l'exonération de leur affiliation au régime complémentaire.

> P.38 du rapport

19 - Certaines professions conserveront des bases distinctes de calcul d'assiettes

Certaines professions cotisent aujourd'hui sur la base d'assiettes forfaitaires à partir desquelles les droits à retraite sont calculés. Elles concernent les activités professionnelles dont les spécificités requièrent l'application de barèmes simplifiés pour le calcul des cotisations sociales. Ces barèmes forfaitaires ne seront pas remis en cause.

La mise en place du système universel pose également la question des dispositifs de réduction de taux de cotisations retraite applicables à certaines populations et leurs employeurs : les artistes auteurs, les artistes du spectacle, les marins, les journalistes.

Ces références dans le rapport Delevoye paraissent contradictoires avec la logique même de régime universel.

> P.75 du rapport

20 - Un âge légal de départ maintenu à 62 ans

Le système universel garantira un âge légal à partir duquel chaque assuré sera libre de partir en retraite. Cet âge restera fixé à 62 ans. Le système universel incitera au prolongement de l'activité.

Le maintien de l'âge légal à 62 ans constitue une mesure emblématique illustrant que la réforme ne s'attaque pas sérieusement à la sécurisation financière des retraites, alors même que l'espérance de vie continue de progresser.

> P.46 du rapport

21 - Un âge du taux plein pour garantir une pension optimale

Dans le système universel, le dispositif du taux plein sera conservé, assorti, comme aujourd'hui, d'une décote et d'une surcote. Cet âge du taux plein est celui qui permet d'équilibrer le financement des retraites, d'assurer la solidité du système et de garantir, à titre individuel, une retraite satisfaisante.

Cette mesure cherche à obtenir un report de l'âge de départ sans vouloir l'assumer. Sur le plan technique, tout dépend des taux de malus et de bonus. Pourquoi ne pas reporter simplement l'âge de départ en retraite pour équilibrer le dispositif et financer la dépendance ?

> P.46 du rapport

22 - Une transition entre l'emploi et la retraite facilitée

La retraite progressive sera maintenue et sera ouverte à l'ensemble des assurés. Elle permettra de réduire son activité et de compenser la perte de revenu par la liquidation d'une partie de sa retraite tout en continuant de travailler et de se constituer des droits à retraite. La question de la mise en place de dispositifs efficaces de transition entre l'activité et la retraite est très largement conditionnée par les modes d'organisation du travail. De ce point de vue, elle pourrait être renvoyée préalablement à la négociation collective des partenaires sociaux.

Le dispositif n'a jamais fonctionné depuis l'origine. Il est temps d'y mettre fin plutôt que de le relancer une énième fois. Le plus simple est de fusionner avec le cumul emploi retraite en générant des droits supplémentaires.

> P.50 du rapport

23 - Garantir le niveau de vie du conjoint survivant

Le droit à une pension de réversion sera ouvert à compter de 62 ans et sera réservé, comme aujourd'hui, aux couples mariés, car ce droit est directement lié au principe de solidarité entre époux.

L'âge de liquidation de la pension de réversion serait reporté de 7 ans par rapport à la situation actuelle pour les salariés du secteur privé (dans le régime de base et le régime complémentaire AgircArrco, elle intervient à compter de 55 ans. Au sein du régime complémentaire, elle peut même être anticipée si le conjoint survivant est invalide ou s'il a 2 enfants à charge). La question se pose de savoir comment seront pris en charge dans le nouveau système les veufs et les veuves âgés entre 55 ans et 62 ans.

> P.75 du rapport

24 - La suppression des droits à réversion pour les ex-conjoints

Les droits des ex-conjoints à une pension de réversion seront fermés pour les divorces qui interviendront après l'entrée en vigueur du système universel. Il appartiendra en effet aux juges des affaires familiales d'intégrer la question des droits à retraite dans les divorces, en particulier dans le cadre des prestations compensatoires qui pourront être majorées. Pour les divorces intervenus avant l'entrée en vigueur du nouveau système, la pension de réversion sera proratisée en fonction de la durée de chaque mariage, si les conjoints divorcés ne sont pas remariés au moment du décès de leur ancien époux.

L'idée de clôturer définitivement les relations entre le couple qui vient de divorcer semble apporter une réelle simplification. Pour autant, comment l'évaluation va se faire de manière incontestable par le juge aux affaires familiales ? Quelles indications seront Des barèmes indicatifs seront-ils apportés ? Même si le juge aux affaires familiales intègre la question des droits retraite dans les divorces, il reste la question fondamentale de la solvabilité de l'époux, (qui organise parfois l'insolvabilité). La sécurité d'une rente viagère est préférable à une compensation incertaine. L'augmentation de prestation compensatoire n'est pas la solution.

> P.75 du rapport

Evaluation

03 > En réduisant les dispositifs de redistribution et en supprimant les régimes complémentaires, la réforme préconisée favorise à l'excès les salariés les mieux rémunérés et centralise entre les mains de l'Etat les retraites de tous les Français

3.1 Une réduction excessive de la solidarité entre les Français

25 - Garantir un haut niveau de protection sociale pour tous

100% des actifs seront couverts par le système universel. Le système universel garantira pour tous les assurés un très haut niveau de protection sociale, avec l'acquisition de droits sur la totalité de leurs revenus d'activité (dans la limite de 120 000 € bruts annuels, soit 3 fois le plafond actuel du régime de base de la sécurité sociale).

Le fait de sortir les rémunérations les plus élevées (plus de 120 000 euros bruts annuels) du champ des régimes obligatoires peut se révéler profondément délétère. En effet, cela signifie que les salariés gagnant 6 plafonds auront une retraite qui dépendra majoritairement de leur effort personnel (aujourd'hui les cadres dirigeants cotisent jusqu'à 8 plafonds). Les populations les plus aisées auront ainsi leurs propres règles, avec le risque de désolidarisation : le sort de la retraite des autres risque de ne pas beaucoup les intéresser ni les mobiliser. Le dispositif imaginé créera ainsi une inégalité entre les Français, alors même que le régime universel est censé les gommer !

> P.15 du rapport

Une convergence pour les régimes dont le plafond est aujourd'hui différent vers la cible de 3 plafonds annuels de la sécurité sociale sera réalisée de façon progressive, en maximum 15 ans.

Transition progressive mais qui au final aboutit à un système totalement centralisé aux mains de l'Etat et de lui seul.

> P.15 du rapport

26 - Un taux de cotisation de 28,12% réparti à 60%/40% entre les employeurs et les salariés

Il est proposé que le taux de cotisation des salariés et assimilés soit fixé à 28,12%. Il sera partagé à 60% pour les employeurs et à 40% pour les assurés. Ce taux de cotisations est très proche de celui auquel sont déjà soumis les salariés.

Ce taux de 28,12% se décomposera en deux cotisations :

- Une cotisation plafonnée de 25,31% (soit 90% des 28,12%). Elle s'appliquera à toute la rémunération jusqu'à 120 000 € (soit 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale). C'est à partir de ces montants de cotisations versées que seront calculés les droits à retraite accordés aux assurés au titre de leur activité professionnelle.

- Une cotisation déplafonnée de 2,81% (soit 10% des 28,12%) qui participera au financement mutualisé et solidaire des dépenses du système de retraite. Elle s'appliquera à la totalité des rémunérations perçues sans limitation et permettra de faire contribuer solidairement les plus hauts revenus au financement du système de retraite. Aucun droit à retraite ne sera directement accordé aux assurés sur la base des montants de cotisations versées à ce titre.

Face à cette cotisation de 2,81% ne donnant pas de droit à retraite, on peut parier sans risque que des « montages optimisant » seront mis en place pour appréhender les revenus dans l'entreprise au-delà de 120 000€, sous d'autres formes que les salaires. De plus, ce dispositif réduit très fortement les cotisations de solidarité versées dans le système actuel par les salariés les mieux rémunérés au détriment de ceux qui le sont moins.

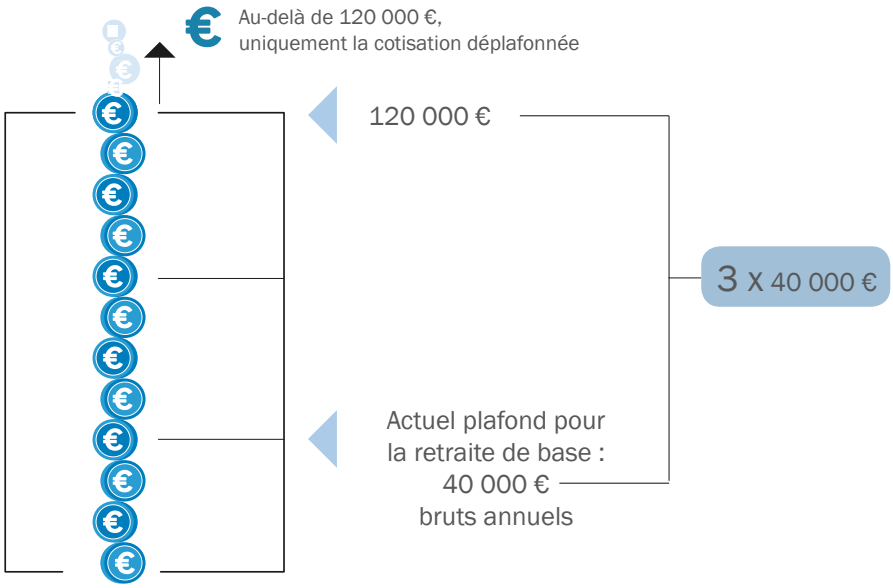
> P.32 du rapport

> Cf infographie p. 31
et simulations p. 61

Un plafond de cotisations de 120 000 € de revenus d'activité...

120 000 €
bruts annuels

Ce nouveau plafond de cotisations garantira un haut niveau de protection sociale à la retraite pour tous



100%
des Français couverts par ce nouveau plafond

96% de la masse des revenus d'activité couverte par ce nouveau plafond.
Le plafond de la sécurité sociale est fixé chaque année par arrêté. Pour l'année 2019, le plafond annuel est fixé à 40 524 €.

... qui réduit sensiblement les cotisations des salariés les mieux rémunérés....

Fatma

Fatma exerce en qualité de salariée cadre dans une grande entreprise de la région parisienne — **200 000 € bruts annuels**

SYSTÈME ACTUEL	≠	SYSTÈME UNIVERSEL
Le montant des cotisations versées pour sa retraite obligatoire (par elle et son entreprise) est : 54 358 €		Le montant des cotisations versées pour sa retraite obligatoire (par elle et son entreprise) est : 36 390 €

Soit au total une baisse de 17 968 € (soit - 33,06%)

La question pour Fatma est de savoir comment son entreprise va compenser cette baisse de droits futurs à retraite. En effet, il n'est pas certain que les solutions facultatives proposées compensent les droits perdus auprès des régimes obligatoires.

... et qui réduit sa solidarité financière avec les salariés les moins rémunérés.

Dans le nouveau dispositif, Fatma sera assujettie à une **cotisation de solidarité de 2,81%**

~~Droit à retraite supplémentaire.~~

Fatma payait déjà des cotisations de solidarité (sous le nom de « Taux d'appel », « CEG », « CET »,...).

SYSTÈME ACTUEL	≠	SYSTÈME UNIVERSEL
Le montant des cotisations de solidarité (par elle et son entreprise) est : 17 542 €		Le montant des cotisations de solidarité (par elle et son entreprise) est : 5 620 €

Soit au total une baisse de 11 922 € (- 74,33%)

Avec le dispositif prôné par le Rapport Delevoye, Fatma versera finalement beaucoup moins de cotisations de solidarité aux salariés moins aisés que dans le système actuel.

3.2 Une Etatisation comme il n'en existe nulle part au monde

27 - Une gouvernance innovante

La gouvernance du système est un sujet d'une grande importance, qui doit concilier :

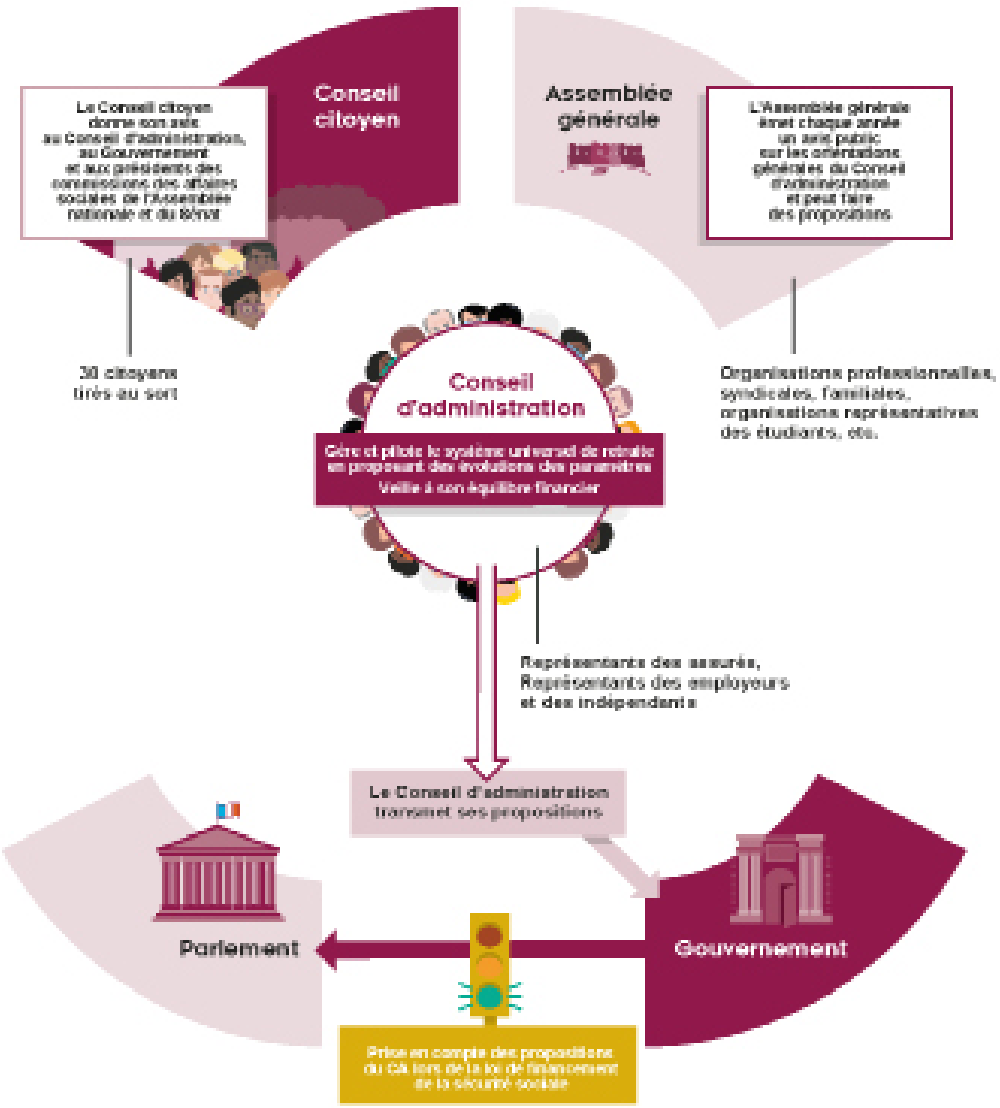
- La place de l'État dans la définition des orientations de cette importante politique publique et dans la maitrise des conséquences de cette politique sur la trajectoire des dépenses publiques ;
- Le rôle des partenaires sociaux dans le pilotage du système afin de garantir la prise en compte des intérêts du monde du travail dans la gestion du dispositif.

Le point d'équilibre de la gouvernance constitue un point essentiel. Schématiquement 2 systèmes sont possibles :
1 - Soit un pilotage par des partenaires sociaux responsables effectifs de leurs engagements au sein des régimes complémentaires, l'Etat étant responsable du régime de base limité à un socle incompressible.
2 - Soit un pilotage direct par l'Etat et dans ce cadre, la participation des partenaires sociaux n'est que de pure forme.
Au vu de l'organisation envisagée, le Conseil d'Administration, l'Assemblée Générale, le Comité d'expertise indépendant et le Conseil citoyen ne seront qu'une cosmétique de façade masquant la toute-puissance du Ministère des Finances dont les vraies décisions seront prises dans les lois de finances annuelles.

> P.88 du rapport

Le pilotage unifié du système universel …

Composition et rôles des organes decisionnels



Le comité d'expertise Indépendant des Retraites :

- transmet un rapport d'évaluation et de prospective
- définit les hypothèses macro-économiques
- alerte sur les risques sur la trajectoire financière

… donne tous les pouvoirs de décision au Gouvernement et au Parlement

- Les partenaires sociaux n'auront plus aucun pouvoir alors que dans le système actuel, ils gèrent efficacement les retraites complémentaires.
- Quelle peut être la légitimité d'un Conseil citoyen dont les membres seront tirés au sort ?

Dans les faits, les services de du Ministère des Finances auront tous les leviers à leur disposition.

3.3 Des problèmes techniques dont l'importance a été sous-évaluée

28 - Les droits à retraite constitués dans les anciens régimes seront garantis

Pour prendre en compte ces droits, une photographie des droits relatifs à la carrière effectuée sera réalisée au 31 décembre 2024. Par souci de lisibilité, ces droits issus de la carrière passée seront transformés en points du nouveau système et seront notifiés comme tels aux assurés concernés.

Risque technique et politique considérable. Le système préconisé est celui d'un basculement « big bang » ; prenant ainsi un risque inconsidéré (à côté de cette opération, l'instauration de l'ISU en 2008 qui aboutit aux énormes dysfonctionnements du RSI, semblera avoir été un jeu d'enfants). Cela entraînera une grande inquiétude chez les Français qui chercheront à vérifier s'ils sont perdants ou gagnants à la réforme. Le HCRR doit publier tous les modèles de conversion préalablement au projet de loi qui en sera issu.

> P.25 du rapport

29 - Une refonte de l'assiette sociale des indépendants pour renforcer l'équité avec les salariés

Elle sera calculée à partir d'un abattement forfaitaire appliqué au revenu déclaré comptablement, avant prélèvements sociaux. Cette réforme permettra une modernisation et une simplification du calcul de l'assiette de cotisation des travailleurs non-salariés par rapport à la situation actuelle. En alignant l'ensemble des prélèvements sociaux sur une assiette brute, cette réforme permettra en outre de mettre fin à la surpondération de la CSG. En contrepartie d'une hausse de la cotisation retraite, les indépendants paieront ainsi moins de CSG. Elle permettra d'améliorer également, pour le même revenu, l'acquisition de points au titre du système universel et de renforcer le niveau de prestations de retraite de ces assurés

Cet énième changement d'assiette de calcul des cotisations envisagé par le Rapport, ne peut que rendre méfiant les indépendants qui soupçonneront une hausse déguisée de leurs cotisations. Cette inquiétude sera accrue chez les indépendants qui subiront avec cette réforme une forte baisse des rendements de leur retraite, jusqu'alors procurés par leurs régimes complémentaires. De plus cette proposition soulève d'importantes questions : quel sera le montant de cet abattement forfaitaire ? Pourra-t-il être modifié à chaque loi de finances ? Que signifie « déclaré comptablement » : est-ce le résultat fiscal ? Est-ce le résultat comptable ?
Que signifie « prélèvements sociaux » : est-ce la CSG ou seulement la CSG déductible ou les cotisations Madelin...?

> P.39 du rapport

30 - Pour les professions libérales, une convergence progressive des barèmes de cotisations

Le barème des cotisations de retraite devra à terme s'appliquer de manière identique à l'ensemble des activités indépendantes et libérales. Toutefois, cette convergence devra se faire selon une transition très progressive et selon des modalités adaptées à la situation de chaque population.

La conséquence de cette mesure est la rapide augmentation des cotisations des professions libérales quel que soit le niveau de rémunération et particulièrement au-dessus du plafond de sécurité sociale (40 000 € par an).

> P.40 du rapport

Ces plans de convergence détermineront l'utilisation d'une partie des réserves qui ont été constituées par ces caisses (pour les professions les plus éloignées de l'application de ce barème, cette transition pourra être portée à 20 ans).

Les régimes complémentaires concernés verront au final la plupart des réserves qu'ils ont constituées récupérées par l'Etat. Dans les débats actuels, on évoque une procédure contradictoire sur l'affectation des réserves. Mais qui peut croire sérieusement à une procédure de ce type quand les régimes devront s'affronter à l'Etat qui dans le même temps fixe les règles et exerce la tutelle à leur encontre ?

> P.40 du rapport

31 - La création d'un Fonds de réserve pour faire face aux aléas démographiques et économiques

Il est proposé de créer un Fonds de réserve universel ayant pour mission de gérer les sommes qui lui seront affectées afin de contribuer à la pérennité et à l'équilibre financier du système universel de retraite, par la prise en charge des déséquilibres financiers susceptibles de résulter de chocs démographiques ou conjoncturels. Dans ce cadre, ce fonds se verra affecter tous les excédents de la branche retraite.

Le sujet du pilotage des réserves est essentiel pour la stabilité du système. Mais quand on se souvient combien l'Etat, quelque soit la majorité politique, fut incapable d'alimenter le Fonds de Réserve des Retraites, détournant une partie des recettes pour équilibrer le budget annuel du pays ; on ne peut qu'émettre les pires craintes.

> P.106 du rapport

32 - Le système universel garantira les réserves nécessaires pour honorer les engagements des anciens régimes

En conséquence, il est proposé que le système universel puisse récupérer la part des réserves antérieurement constituées par les caisses en vue d'assurer la couverture de leurs dépenses. Toutefois, seule la part des réserves rigoureusement nécessaire à la couverture des engagements sera transférée.

La question de l'utilisation des réserves est centrale.
On peut se demander si cette réforme n'est pas avant tout le moyen pour l'Etat de capter les réserves des caisses de retraite qui ont su les constituer au prix d'une gestion rigoureuse. Cette captation dégradera durablement la confiance des populations concernées et aura un effet délétère, entrainant un sentiment d'irresponsabilité « pourquoi faire des efforts puisque l'Etat qui s'en exonère, au final prendra l'argent dans nos poches ».
La véritable réforme courageuse consiste à revoir l'ensemble des dépenses publiques pour les réduire à la hauteur des ressources que la France est en capacité d'y affecter.

> P.107 du rapport

33 - Un pilotage dans le respect d'une règle d'or

Le système universel de retraite ne devra pas conduire à l'accumulation de déficits qui aboutissent à reporter sans cesse le fardeau sur les générations futures. C'est un enjeu majeur de cohésion sociale et intergénérationnelle. En conséquence, une règle d'or d'équilibre sera instaurée pour garantir la pérennité de la trajectoire financière du système de retraite.

La question est en effet essentielle. Quand on observe l'incapacité de l'Etat depuis près de 40 ans à équilibrer son budget et à limiter ses dépenses, on est en droit de douter du caractère sérieux de cette promesse.

> P.110 du rapport

02

Analyse détaillée de chaque proposition

iPS INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE
Agir à la source du droit

Analyse détaillée

01 > Chapitre 1 : Un système universel, par répartition et par point

Objectif n°1 annoncé dans le rapport

Un système commun à tous les Français et garantissant un haut niveau de protection au moment de la retraite.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Le système universel de retraite remplacera les 42 régimes obligatoires	Il concernera tous les Français, quelle que soit leur activité professionnelle : salariés du privé ou du public, fonctionnaires, travailleurs indépendants et professions libérales, agriculteurs.	Un régime universel de base correspond à la promesse d'équité et de transparence. Pour autant, les situations sont objectivement différentes entre salariés du secteur privé, fonctionnaires et indépendants. C'est la raison pour laquelle – dans le système actuel issu de l'après-guerre - chaque grande catégorie professionnelle a complété cette protection de base par une protection complémentaire obligatoire dont les contours lui sont propres. En supprimant tous les régimes complémentaires et en instaurant un régime universel, le nouveau régime fait sortir la France des standards internationaux qui comportent tous 3 piliers : des régimes de base, des régimes complémentaires et des dispositifs supplémentaires.	
	Les règles en matière de retraite seront désormais communes à l'ensemble des Français et ne seront plus liées à un statut professionnel.	Pour justifier cette réforme, l'argument de la mobilité professionnelle est affirmé avec beaucoup d'aplomb, alors qu'il n'a guère de valeur. Il n'y a aujourd'hui en France aucun souci de mobilité professionnelle en raison du régime de retraite. Il peut y avoir des hésitations - il y en a toujours eu et il y en aura encore - sur le choix du statut salarié ou non salarié. Mais ce n'est pas le régime de retraite qui est la cause de tout cela. Il semble en revanche que les promoteurs du nouveau régime aient en tête une population très particulière (micro entrepreneurs, travailleurs des plate-formes,...) mais ce sont justement souvent des salariés qui améliorent leurs revenus de manière accessoire. Le fait d'avoir ou non des droits retraite ne les intéresse pas. Et les enquêtes montrent qu'ils n'ont surtout pas envie de cotiser.	
	Le nouveau système sera obligatoire, public et par répartition.	De toute manière, il n'est pas possible de sortir aisément du système actuel de répartition. Mais on aurait pu imaginer promouvoir une petite partie en capitalisation obligatoire... comme en Suède... avec l'idée d'inciter à la capitalisation individuelle; ce qui aurait renforcé le développement du financement de l'économie; objectif poursuivi par la loi PACTE.	
Garantir un haut niveau de protection sociale pour tous	100% des actifs seront couverts par le système universel. Le système universel garantira pour tous les assurés un très haut niveau de protection sociale, avec l'acquisition de droits sur la totalité de leurs revenus d'activité (dans la limite de 120 000 € bruts annuels, soit 3 fois le plafond actuel du régime de base de la sécurité sociale).	Le fait de sortir les rémunérations les plus élevées (plus de 120.000 euros bruts annuels) du champ des régimes obligatoires peut se révéler profondément délétère. En effet, cela signifie que ceux qui gagnent 6 plafonds auront une retraite qui dépendra majoritairement de leur effort personnel (aujourd'hui les cadres dirigeants cotisent jusqu'à 8 plafonds). Les «riches» auront ainsi leurs propres règles, avec le risque de désolidarisation : le sort de la retraite « du peuple » ne va pas beaucoup les intéresser ni les mobiliser. On va ainsi créer une inégalité entre les Français, alors même que le régime universel est censé les gommer !	
	Une convergence pour les régimes dont le plafond est aujourd'hui différent vers la cible de 3 plafonds annuels de la sécurité sociale sera réalisée de façon progressive, en maximum 15 ans.	Transition progressive mais qui au final aboutit à un système totalement centralisé aux mains de l'Etat et de lui seul.	

Objectif n°2 annoncé dans le rapport

Calculer les droits à retraite en points dans un système plus équitable et plus solidaire.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Les droits à retraite seront comptabilisés en points	La comptabilisation en points favorisera l'égalité de traitement de tous puisque chaque euro cotisé conduira à l'acquisition du même nombre de points pour tous les assurés, quels que soient l'activité professionnelle, le statut ou la forme de l'exercice.	Le dispositif proposé par le Rapport Delevoye est moins simple qu'il n'y parait. En effet, si on supprime la notion de durée d'assurance, comment pourra-t-apprécier certaines situations ? A titre d'exemple, selon le Rapport le dispositif carrières longues doit être maintenu. Or pour en bénéficier il faut justifier de 5 trimestres de cotisations avant le 20ème anniversaire. Comment faire si n'a plus aucune référence à la durée de carrière ?	
	La comptabilisation en points permettra de valoriser l'ensemble des périodes d'activité des assurés, là où la validation d'un trimestre, dans le système actuel, exige d'avoir cotisé au moins sur une assiette de 150 SMIC horaire.	" Certes, mais c'est un faux sujet… parce qu'il n'y a pas grand monde qui cotise «dans la durée» sur la base de moins de 150 heures au SMIC. Cet aspect est donc sur valorisé dans le rapport par rapport à ce qu'il représente. "	
	La comptabilisation en points est simple et solide. Elle permettra de valoriser chaque période travaillée et de garantir le niveau des retraites : la valeur du point ne pourra pas baisser.	Le système est beaucoup plus lisible que le dispositif d'annuités. Pour autant il est techniquement faux de dire que le régime est plus solide par nature : les points de retraite peuvent parfaitement baisser. Tout l'intérêt d'un régime par points est justement pour les gestionnaires de pouvoir équilibrer très aisément les paramètres. De plus, le système par annuités a beaucoup d'inconvénients mais il présente un avantage : il a été plus ou moins assimilé par les Français (qui savent compter leurs trimestres). La question centrale est celle du rendement cible du Régime : qui le définit ? Or on ne peut qu'être inquiet de la transparence en la matière quand on lit dans le Rapport qu'il est de 5,5% alors qu'il est en réalité de 4,95%. C'est la question du rendement cible du Régime : qui le définit ? Or on ne peut qu'être inquiet de la visibilité quand ont voir le flou qui entoure la présentation du rendement du Régime Universel.	
Des points attribués en cas de chômage, maternité, invalidité, et maladie	L'acquisition de points au titre de ces périodes d'interruption subies se traduira mécaniquement dans le système universel par une augmentation des droits constitués et une amélioration de la retraite versée au moment du départ. Ceci constituera une avancée par rapport au système actuel qui est fondé sur la validation de trimestres qui sont souvent sans effet sur le salaire de référence et dans lequel les droits acquis peuvent n'avoir en définitive aucun effet sur le niveau de la retraite dès lors que les trimestres acquis au titre de la carrière sont suffisants).	Dans les faits, la réforme proposée ne propose rien de neuf. Il est logique de poursuivre ce qui existe actuellement en matière de validation de droits en cas d'arrêt d'activité subi. Pour autant, le rapport mériterait à être plus tempéré dans son propos car les régimes complémentaires majorent aussi leurs pensions avec des points. En fait la critique du Rapport porte sur les règles applicables au régime de base. Pour évaluer l'amélioration attendue, tout dépendra du niveau de prise en charge et nous n'avons à ce stade aucune indication.	
Une indexation plus favorable de la valeur des points sur l'évolution des revenus moyens	" Dans le système universel, il est proposé d'améliorer l'indexation des droits tout au long de la carrière en privilégiant une règle d'évolution de la valeur des points intégrant celle du revenu moyen par tête (RMPT). Cette règle d'indexation permettra de maintenir constant le rythme d'acquisition des droits au cours de la carrière. Toutefois, la bascule vers une règle d'indexation plus favorable qu'auparavant ne pourra se faire immédiatement. "	En la matière, «les promesses n'engagent que ceux qui y croient». En effet, si on revalorise les points sur la base du RMPT (notion non connue à ce jour), il faudra bien équilibrer sur d'autres paramètres (augmentation de la valeur d'achat ? gel des pensions ?). Rappelons que Bercy aura la main sur un budget global. L'indexation des points sera donc probablement une variable d'ajustement en matière d'équilibre budgétaire.	
Les retraites continueront d'être revalorisées sur l'inflation	Dans le système universel, il est proposé que la règle d'indexation des retraites reste celle prévue actuellement, c'est à-dire l'inflation.	Par le passé, le maintien du pouvoir d'achat des retraités n'a pas été respecté par l'Etat. En effet, l'âge de départ en retraite étant trop bas eu égard à l'augmentation de l'espérance de vie, les déséquilibres des comptes retraites exigeaient qu'on réduise le montant des pensions. A défaut d'adopter des mesures sérieuses d'équilibre financier – mesures dont on ne trouve aucune trace dans le Rapport – l'Etat n'aura d'autres moyens que de réduire les pensions en intervenant sur les règles de revalorisation des retraites.	
	Toutefois, dans le cadre du pilotage des paramètres, les partenaires sociaux présents dans la gouvernance du système universel (voir ci-après) auront la possibilité de se prononcer sur une éventuelle revalorisation des retraites en fonction de l'évolution des salaires	Cette disposition donne aux partenaires sociaux le rôle d'émettre un vœu sur un des paramètres du système : l'indexation, sachant que l'Etat décidera en dernier recours. C'est oublier que la pertinence des régimes complémentaires pilotés par les partenaires sociaux, c'est que ces derniers pilotent l'ensemble des paramètres (valeur d'achat et de service des points, taux et assiette des cotisations, …) ; et qu'ils s'en sont jusqu'ici plutôt bien sortis. En réduisant le rôle des partenaires sociaux à émettre un vœu sur un seul des paramètres du régime, on peut déjà écrire la suite de l'histoire : déresponsabilisés du pilotage de l'ensemble, ils émettront des vœux pour une meilleure revalorisation…	

Objectif n°3 annoncé dans le rapport

Un système qui garantira les droits acquis dans l'ancien système.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Le système universel s'appliquera au plus tôt aux assurés nés à compter de 1963 qui seront à plus de 5 ans de leur départ en retraite au moment du vote de la loi	Le système universel s'appliquera au plus tôt aux personnes nées en 1963 et après, et dont l'âge légal de départ en retraite, soit 62 ans, sera atteint à compter du 1er janvier 2025, c'est-à-dire dans un délai de 5 ans à compter de la présentation de la loi.	La garantie des droits acquis est un impératif pour maintenir la confiance dans le système des retraites. Toutes les dernières réformes ont procédé ainsi.	
	Enfin, les assurés acquerront des droits à retraite sur la base des nouvelles règles du système universel à compter du 1er janvier 2025.	RAS.	
Les droits à retraite constitués dans les anciens régimes seront garantis	Les droits à retraite constitués au titre de la carrière professionnelle effectuée avant le 1er janvier 2025 seront garantis à 100%, avec application des règles des régimes de retraite auxquels les assurés ont appartenu.	RAS.	
	Pour prendre en compte ces droits, une photographie des droits relatifs à la carrière effectuée sera réalisée au 31 décembre 2024. Par souci de lisibilité, ces droits issus de la carrière passée seront transformés en points du nouveau système et seront notifiés comme tels aux assurés concernés.	Risque technique et politique très fort. Le système préconisé est celui d'un basculement « big bang » ; prenant ainsi un risque considérable (à côté de cette opération, l'instauration de l'ISU en 2008 - qui aboutit aux énormes dysfonctionnements du RSI – fut un jeu d'enfants). Cela entraînera une grande inquiétude chez les Français qui chercheront à vérifier s'ils sont perdants ou gagnants à la réforme. Il faudra publier tous les modèles de conversion au préalable.	

02 > Chapitre 2 : Un système où 1 euro cotisé donne les mêmes droit

Objectif n°1 annoncé dans le rapport
Salariés et fonctionnaires : des cotisations identiques.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Un taux de cotisation de 28,12% réparti à 60%/40% entre les employeurs et les salariés	Dans le système universel de retraite, les salariés et les fonctionnaires cotiseront au même niveau, pour qu'à rémunération identique, ils aient les mêmes droits à retraite. Il est proposé que le taux de cotisation des salariés et assimilés soit fixé à 28,12%. Il sera partagé à 60% pour les employeurs et à 40% pour les assurés. Ce taux de cotisations est très proche de celui auquel sont déjà soumis les salariés.	Cela correspond à une évolution majeure du système actuel : on instaure un taux d'appel pour l'ensemble des cotisations retraite, le taux augmente un peu sur les tranches basses et s'effondre sur les tranches hautes. En contrepartie, sur les rémunérations supérieures à 3 P, on recrée le régime des « cadres supérieurs ».	
	Ce taux de 28,12% se décomposera en deux cotisations : ● Une cotisation plafonnée de 25,31% (soit 90% des 28,12%). Elle s'appliquera à toute la rémunération jusqu'à 120 000 € (soit 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale). C'est à partir de ces montants de cotisations versées que seront calculés les droits à retraite accordés aux assurés au titre de leur activité professionnelle. ● Une cotisation déplafonnée de 2,81% (soit 10% des 28,12%) qui participera au financement mutualisé et solidaire des dépenses du système de retraite. Elle s'appliquera à la totalité des rémunérations perçues sans limitation et permettra de faire contribuer solidairement les plus hauts revenus au financement du système de retraite. Aucun droit à retraite ne sera directement accordé aux assurés sur la base des montants de cotisations versées à ce titre.	Face à cette cotisation de 2,81% ne donnant pas de droit à retraite, on peut parier sans risque que des «montages optimisant» seront mis en place pour appréhender les revenus dans l'entreprise au-delà de 120 00€, sous d'autres formes que les salaires.	
Une convergence des taux : une transition progressive vers le taux de cotisations de 28,12%	Certains salariés connaissent actuellement, au sein de leurs régimes complémentaires (notamment l'AGIRC-ARRCO), des spécificités en matière de cotisations. Compte tenu de l'objectif d'équité porté par la réforme, ces situations dérogatoires ne trouveront plus de justification dans un système universel de retraite. Il est donc proposé qu'une transition progressive vers le barème de cotisations cible soit réalisée en maximum 15 ans. De même, les contractuels du secteur public seront traités exactement de la même manière que les salariés du secteur privé et les fonctionnaires.	Convergence de tous les salariés, qu'ils soient du privé ou du public vers le même taux. Mais qu'en est-il des fonctionnaires titulaires ?	
Une convergence des assiettes : la prise en compte des primes des fonctionnaires et des régimes spéciaux pour le calcul des droits.	Le barème de cotisations des fonctionnaires et les salariés des régimes spéciaux sera identique à celui des salariés du privé (28,12%). Leurs primes seront désormais prises en compte dans le calcul des droits à retraite.		
	Dans le cadre du système universel, il est prévu de prendre en compte l'intégralité de la rémunération versée, et donc d'appliquer à ces primes le barème de cotisations de droit commun. Ainsi, les fonctionnaires et les assurés des régimes spéciaux s'ouvriront désormais des droits sur la totalité de leur rémunération, primes comprises.	La retraite des fonctionnaires ne sera plus calculée sur les 6 derniers mois. Cela nécessite une refonte du statut de la fonction publique, car avec la suppression de cette règle, l'Etat perd son levier positif de gestion de ses ressources humaines. Qu'est-il prévu du maintien des règles disciplinaires de suppression des droits à la retraite en cas de manquement grave ? Enfin, comment l'Etat va-t-il procéder pour «récupérer» le surcoût de cotisations sociales qu'il devra verser du fait de l'intégration des primes dans l'assiette de calcul ? Quel sera l'impact sur les finances publiques ? Un chiffrage budgétaire s'impose.	
	Toutefois, une transition longue sera prévue afin d'éviter que la totalité des cotisations salariales ne s'appliquent immédiatement à cette part de la rémunération.	Cela veut dire que les contribuables vont continuer à «sur financer» la retraite du secteur public. Les modalités doivent être plus précises	

Objectif n°2 annoncé dans le rapport

Indépendants : un barème de cotisation adapté dans lequel l'équité avec les salariés est davantage recherchée.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Un taux de cotisation identique aux salariés	Le barème de cotisations sera identique pour tous les travailleurs indépendants, qu'il s'agisse d'artisans, de commerçants, d'exploitants agricoles ou de professions libérales	Ce chapitre est à lui seul un condensé des contradictions du régime universel. En effet, le titre annonce un taux de cotisation identique pour expliquer quelques lignes plus tard que le barème des indépendants sera dégressif, et donc différent de celui des salariés… Cette proposition du Rapport démontre par l'absurde qu'on n'a d'autre solution que d'instaurer un régime de base universel limité au plafond de sécurité sociale (40 000 € par an) et laisser ensuite les régimes complémentaires s'adapter aux particularités des professions et des statuts.	
	Une plus grande équité sera recherchée avec les salariés : les travailleurs indépendants cotiseront à 28,12% soit le même niveau que les salariés et leurs employeurs, jusqu'à un revenu égal au plafond de la sécurité sociale (environ 40 000 €).	D'ailleurs le fait qu'ils font un taux avec 2 tranches montre l'incohérence qu'il y a à instaurer un régime fixé à 3 Pass et non 1 Pass	
Un barème des cotisations dégressif pour préserver l'équilibre économique des indépendants	Entre 40 000 € et 120 000 € (1 à 3 fois le plafond de la sécurité sociale), il est proposé que les travailleurs indépendants s'acquittent uniquement des cotisations dues par les salariés pour l'acquisition des droits à retraite, soit un taux de 10,13%. Une cotisation déplafonnée au taux de 2,81% non productive s'appliquera également.	On peut être étonné de la très grande finesse des taux de cotisations…	
Garantir l'acquisition d'un minimum de droits à retraite chaque année pour les faibles revenus	Il est proposé qu'une cotisation minimale identique pour tous les indépendants permette de garantir un niveau minimum de validation des droits pour ceux ayant de faibles revenus. Ce montant minimal de cotisations annuelles garantira la validation d'une durée de carrière complète permettant le bénéfice à 100% du minimum de retraite. La cotisation minimale aura donc vocation à être progressivement harmonisée entre indépendants au niveau correspondant à 600 SMIC horaire (soit un peu plus de 1 500 € de cotisations annuelles).	Cette solution permettra de régler les effets négatifs pour les indépendants en cas de revenus insuffisants (problème des 3 trimestres validés par an).	
	Pour les micro-entrepreneurs, la possibilité d'acquérir une garantie minimale de points chaque année sera prévue.	Le projet instaure en quelque sorte le principe de cotisations obligatoire optionnelle pour les micro-entrepreneurs en faisant valoir la diversité de leur situation. Pourquoi seraient-ils les seuls à disposer de ce facilité alors que les autres entrepreneurs en seraient exclus ? Par ailleurs, cette proposition fait échos à la situation d'un certain nombre d'entrepreneurs indépendants (ex ressortissants de la CIPAV transférés à la SSI) qui depuis le 1/1/2019 ont vu leurs cotisations retraite augmenter d'un tiers de leur montant, sauf à demander l'exonération de leur affiliation au régime complémentaire.	
Une refonte de l'assiette sociale pour renforcer l'équité avec les salariés	Elle sera calculée à partir d'un abattement forfaitaire appliqué au revenu déclaré comptablement, avant prélèvements sociaux. Cette réforme permettra une modernisation et une simplification du calcul de l'assiette de cotisation des travailleurs non-salariés par rapport à la situation actuelle. En alignant l'ensemble des prélèvements sociaux sur une assiette brute, cette réforme permettra en outre de mettre fin à la surpondération de la CSG.	Un énième changement d'assiette de calcul des cotisations ne peut que rendre encore plus méfiant les indépendants qui soupçonneront une hausse déguisée de leurs cotisations. … surtout qu'on aura baissé le rendement de leurs régimes complémentaires. De plus cette proposition soulève d'importantes questions : quel sera le montant de cet abattement forfaitaire ? Pourra-t-il être modifié à chaque loi de finances ? Que signifie « déclaré comptablement » : est-ce le résultat fiscal ? Est-ce le résultat comptable ? Que signifie « prélèvements sociaux » : est-ce la CSG ou seulement la CSG déductible ou les cotisations Madelin…?	
	En contrepartie d'une hausse de la cotisation retraite, les indépendants paieront ainsi moins de CSG. Elle permettra d'améliorer également, pour le même revenu, l'acquisition de points au titre du système universel et de renforcer le niveau de prestations de retraite de ces assurés	… surtout qu'on aura baissé le rendement des régimes complémentaires des libéraux	
Pour les professions libérales, une convergence progressive des barèmes de cotisations	Le barème des cotisations de retraite devra à terme s'appliquer de manière identique à l'ensemble des activités indépendantes et libérales. Toutefois, cette convergence devra se faire selon une transition très progressive et selon des modalités adaptées à la situation de chaque population.	La conséquence de cette mesure est la rapide augmentation des cotisations des professions libérales, particulièrement au-dessus du plafond de sécurité sociale (40 000 € par an).	
	Ces plans de convergence détermineront l'utilisation d'une partie des réserves qui ont été constituées par ces caisses (pour les professions les plus éloignées de l'application de ce barème, cette transition pourra être portée à 20 ans).	Les régimes complémentaires concernés se verront au final détourner la plupart des réserves qu'ils ont constituées. Dans les débats actuels, on évoque une procédure contradictoire sur l'affectation des réserves. Mais qui peut croire sérieusement à une procédure de ce type quand les régimes devront s'affronter à l'Etat qui dans le même temps fixe les règles et exerce la tutelle à leur encontre ?	

Objectif n°3 annoncé dans le rapport

La prise en compte des spécificités de certaines professions.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Le maintien d'assiettes forfaitaires pour certaines professions	Certaines populations cotisent aujourd'hui sur la base d'assiettes forfaitaires à partir desquelles les droits à retraite sont calculés. Elles concernent les activités professionnelles dont les spécificités requièrent l'application de barèmes simplifiés pour le calcul des cotisations sociales. Ces barèmes forfaitaires ne seront pas remis en cause.	Ces références dans le rapport Delevoye paraissent contradictoires avec la logique même de régime universel.	
Le maintien d'avantages spécifiques via une prise en charge par le budget de l'État	La mise en place du système universel pose également la question des dispositifs de réduction de taux de cotisations retraite applicables à certaines populations et leurs employeurs ● les artistes auteurs, ● les artistes du spectacle, ● les marins ● les journalistes		
La prise en compte de spécificités attachées à l'équilibre économique et social de certaines profession	Le système universel de retraite garantira le principe de prise en charge par l'assurance maladie d'une partie des cotisations retraite dues par les professionnels de santé conventionnés. Cette prise en charge sera toujours définie par voie conventionnelle en contrepartie de tarifs opposables aux professionnels de santé. De même, s'agissant des avocats, des mécanismes de soutien internes à la profession pourront par ailleurs être prévus pour conserver la logique de solidarité et de redistribution qui leur est propre.		

Analyse détaillée

03 > Chapitre 3 : Des conditions de départ valorisant l'activité

Objectif n°1 annoncé dans le rapport

Départ en retraite : un système fondé sur la liberté de choix.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Un âge légal de départ maintenu à 62 ans	Le système universel garantira un âge légal à partir duquel chaque assuré sera libre de partir en retraite. Cet âge restera fixé à 62 ans. Le système universel incitera au prolongement de l'activité. Cette valorisation du prolongement de l'activité prendra en compte deux effets : ● Pour chaque année travaillée supplémentaire, le nombre de points accumulés augmentera, ce qui se traduira par une retraite plus élevée. Or, ce n'est aujourd'hui pas toujours le cas puisque, dans un système en annuités, certains trimestres acquis ou validés peuvent n'avoir aucun effet ou qu'un effet très marginal sur l'amélioration de la retraite ; ● Pour chaque année supplémentaire en activité, les assurés réduiront d'autant la durée moyenne qu'ils passeront en retraite. Cet effort qui participera à l'équilibre du système de retraite au niveau collectif devra être valorisé par le versement d'une retraite plus élevée.	Le maintien de l'âge légal à 62 ans constitue une mesure emblématique illustrant que la réforme ne s'attaque pas sérieusement à la sécurisation financière des retraites, alors même que l'espérance de vie continue à progresser. Tout dépend des taux de bonus.	
Un âge du taux plein pour garantir une pension optimale	Dans le système universel, le dispositif du taux plein sera conservé, assorti, comme aujourd'hui, d'une décote et d'une surcote. Cet âge du taux plein est celui qui permet d'équilibrer le financement des retraites, d'assurer la solidité du système et de garantir, à titre individuel, une retraite satisfaisante. Concrètement, l'âge du taux plein est celui qui permet de garantir et de maintenir constant le rendement d'équilibre du système de retraite entre les générations, c'est-à-dire le rapport entre la valeur de service et la valeur d'acquisition des points. Ainsi, le rendement de 5,5% est obtenu lorsque l'assuré atteint l'âge du taux plein de sa génération. Si l'assuré décide de partir avant cet âge, le rendement sera moindre et s'il décide de partir après, le rendement sera meilleur. Pour la fixation de cet âge du taux plein au démarrage de la réforme, il est proposé de reproduire les âges moyens de départ à taux plein en 2025 actuellement projetés, soit 64 ans. Un pilotage de l'âge du taux plein pour tenir compte de l'évolution de l'espérance de vie et de l'allongement de la durée passée en retraite. Des références en termes de niveau de retraite ou de taux de remplacement seront affichées pour faciliter les choix de départ au niveau individuel. Si l'âge du taux plein constituera une référence collective, les assurés auront besoin de points de repères à titre individuel qui leur permettront d'éclairer leur choix de départ en retraite. En effet, certains assurés ayant réalisé des carrières longues et difficiles pourraient bénéficier d'une retraite ou d'un taux de retraite qu'ils jugent satisfaisant en partant avant l'âge du taux plein. Pour d'autres assurés, notamment ceux qui ont réalisés de plus longues études et sont entrés sur le marché du travail plus tardivement, il pourra être affiché l'intérêt de prolonger leur activité même au-delà de l'âge du taux plein. Afin de tenir compte de cette approche individuelle, un outil de simulation sera prévu pour permettre à chacun de calculer le montant de sa retraite envisagé selon l'âge de départ.	Cette mesure cherche à obtenir un report de l'âge de départ sans vouloir l'assumer. Sur le plan technique, tout dépend des taux de malus et de bonus. Pourquoi ne pas reporter simplement l'âge de départ. Se pose la question du pilotage pour éviter que dans les faits les services de Bercy ne pilotent seuls ces paramètres. Comme dans les faits le Ministère des Finances pilotera seul ce point, cela constituera une variable d'ajustement supplémentaire pour l'établissement du budget.	

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Une transition entre l'emploi et la retraite facilitée Le maintien d'avantages spécifiques via une prise en charge par le budget de l'État La prise en compte de spécificités attachées à l'équilibre économique et social de certaines profession.	Le système universel a vocation à faciliter les transitions de l'emploi vers la retraite pour les seniors, en assouplissant et en rendant plus attractives le cumul entre une retraite et des revenus d'activité.	Le maintien d'un nombre important de retraités en activité est un enjeu majeur	
	Un élargissement de la retraite progressive à tous les assurés. La retraite progressive sera maintenue et sera ouverte à l'ensemble des assurés. Elle permettra de réduire son activité et de compenser la perte de revenu par la liquidation d'une partie de sa retraite tout en continuant de travailler et de se constituer des droits à retraite. La question de la mise en place de dispositifs efficaces de transition entre l'activité et la retraite est très largement conditionnée par les modes d'organisation du travail. De ce point de vue, elle pourrait être renvoyée préalablement à la négociation collective des partenaires sociaux.	Le dispositif n'a jamais fonctionné depuis l'origine. Il est temps d'y mettre fin plutôt que de le relancer une énième fois. Le plus simple est de fusionner avec le cumul emploi retraite en générant des droits supplémentaires.	
	Cumul emploi-retraite : la possibilité de reprendre une activité sans plafond ni limite après sa retraite au taux plein et d'acquérir de nouveaux droits.	Intéressante proposition. Si ces cotisations donnent droit à retraite, les point acquis seront-ils identiques aux points acquis par les actifs cotisants ?	
	Enfin, pour les personnes déjà retraitées, il est prévu dans le système universel de rendre désormais possible la reprise d'une activité, sans plafond ni limite à compter de l'âge du taux plein. Ces personnes se constitueront désormais de nouveaux droits à retraite sur la base de cette activité.	Très bonne mesure permettant d'encourager le cumul emploi retraite. L'important est de connaitre le dispositif de validation des droits	

Objectif n°2 annoncé dans le rapport
La prise en compte des spécificités de certaines professions.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Un minimum de retraite fixé à 85% du SMIC net pour une carrière complète	Le système universel intégrera un dispositif unique de minimum de retraite ouvert à tous les assurés. Il leur garantira un niveau de retraite égal à 85% du SMIC net pour la réalisation d'une carrière complète. Le nouveau système tiendra ainsi la promesse qui a été faite lors de la loi de 2003 et qui n'a pas été suivie d'effets. Ce niveau est bien supérieur aux dispositifs actuellement prévus au régime général de base (minimum contributif) ou pour les exploitants agricoles (75% du SMIC net agricole pour les chefs d'exploitations). Ce nouveau minimum de retraite bénéficiera aux flux de nouveaux assurés partant en retraite à compter du 1er janvier 2025.	Si l'on veut maintenir la confiance des cotisants dans leur régime de retraite, il est essentiel que les droits soient plus importants pour ceux qui ont effectué une carrière complète. Cette mesure va dans le bon sens. Reste à savoir son impact financier et comment elle sera financée.	
	En transition, une retraite de 1 000€ pour les assurés ayant effectué une carrière complète. Conformément aux annonces du Président de la République, les minimas de retraite seront relevés de façon à garantir 1 000€ nets par mois pour les assurés ayant effectué une carrière complète. Ces minimas pourront être remontés pour atteindre la cible des 85% du SMIC net au moment du passage au système universel en 2025.	La majoration des droits à retraite des personnes ayant cotisé constitue un enjeu majeur. Reste à savoir quel en est l'impact financier et comment on le finance.	
	Le montant de ce minimum de retraite devra être garanti au fil des générations par une indexation sur l'évolution du SMIC, et non plus comme aujourd'hui sur l'inflation. Des règles de calcul plus justes pour la validation d'une carrière complète permettant l'obtention du minimum de retraite. Le bénéfice du minimum retraite devra toujours correspondre à la réalisation d'une carrière complète. Pour remplir cette condition, il est proposé, comme aujourd'hui, que le fait d'avoir acquis des droits sur une assiette correspondant à 600 SMIC horaire permette de valider une année civile.	Qu'est ce qui justifie un traitement différent par rapport à ce qui va se pratiquer sur les pensions « normales » ?	
	« Le bénéfice du minimum de retraite à l'âge du taux plein, sans besoin d'attendre l'actuel âge d'annulation de la décote (67 ans). À cet égard, le bénéfice du minimum de retraite à l'âge du taux plein de la génération permettra d'éviter à de nombreux assurés aux revenus modestes de devoir partir trop tardivement. »	La majoration des droits à retraite des personnes ayant cotisé constitue un enjeu majeur. Reste à savoir quel en est l'impact financier et comment on le finance	

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Des départs anticipés maintenus pour les assurés ayant réalisé une carrière longue	Il est proposé que le départ anticipé pour les assurés ayant réalisé des carrières longues soit maintenu dans le système universel : il permettra aux assurés ayant commencé tôt leur activité (avant l'âge de 20 ans) et ayant effectué une carrière longue un départ en retraite dès 60 ans. Les critères pour le bénéfice de ce dispositif seront inchangés. Le dispositif de carrières longues spécifiquement applicable aux travailleurs handicapés sera amélioré : l'âge de départ en retraite anticipée sera fixé entre 55 et 59 ans en fonction de la durée d'activité accomplie en situation de handicap, sur la base d'un taux d'incapacité de 50. Afin de compenser les incidences du handicap sur l'activité des assurés concernés, des points supplémentaires seront attribués lors du départ en retraite, sous la forme d'une majoration de retraite calculée selon la durée de travail en situation de handicap.	Le maintien de cette mesure est indispensable en termes de justice sociale car les personnes ayant effectué une carrière longue ont une espérance de vie plus courte.	
Une meilleure sécurisation de la transition des études vers la vie active	Le système universel pourra sécuriser davantage les périodes de transition des études vers l'emploi en valorisant le début de carrière des jeunes actifs, de façon à leur garantir des droits à retraite à un niveau décent dès le début de leur parcours professionnel.	Est-ce qu'il ne risque pas d'y avoir une discrimination au profit des jeunes ayant fait de longues études par rapport à ceux qui ont débuté sur le marché du travail beaucoup plus jeune ?	

Analyse détaillée

04 > Chapitre 4 : La reconnaissance de la pénibilité et des spécificités de certains métiers

Objectif n°1 annoncé dans le rapport

Des règles communes aux secteurs public et privé pour la prise en compte de la pénibilité.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
La généralisation du compte professionnel de prévention (C2P)	Les conditions de reconnaissance et de prise en compte de la pénibilité dans les départs à la retraite varient aujourd'hui fortement selon les régimes de retraites. La mise en place du système universel et l'objectif d'équité qui est poursuivi impliquent que l'ensemble des dispositifs visant à tenir compte de la pénibilité soient harmonisés. Les droits à retraite liés au C2P maintenus dans le système universel. Le C2P étendu aux fonctionnaires et régimes spéciaux. Afin de prendre en compte les spécificités de l'organisation du travail dans ces secteurs, une concertation sera ouverte sur l'aménagement du C2P en matière de seuil d'exposition aux facteurs de risque tels que le travail de nuit. Ces modifications s'appliqueront à tous, salariés comme fonctionnaires.	L'espérance de vie des personnes exercent un métier pénible et plus courte Aujourd'hui le C2P ne fonctionne pas ou fonctionne très mal. Les professionnels reconnaissent ne plus faire les déclarations. Le système est trop complexe. La pénibilté devrait être défini par métiers (négociation de branche) et étendre la pénibilité aux TNS qui exercent le même métier que celui défini par la branche. Evidemment c'est la prévention qui est la plus efficace. Dans certains pays nordiques une formation est assurée aux personnes qui exercent un métier pénible pour permettre à 45 ans de changer de profession Extension de la pénibilité aux fonctionnaires mais pas aux indépendants. On peut se demander comment prendre en compte la pénibilité de certains métiers d'indépendants (ex : bâtiment). De plus, pour les personnes en invalidité qui aujourd'hui ont une retaite à taux plein à 62 ans dans quelles conditions partiront-elles à la retraite ?	
La retraite pour incapacité permanente ouverte aux fonctionnaires et aux régimes spéciaux	La retraite pour incapacité permanente, qui ne concerne aujourd'hui que les régimes des salariés du privé et les régimes agricoles (salariés et non-salariés), sera ouverte aux fonctionnaires et salariés des régimes spéciaux. Elle permettra aux assurés de partir à la retraite dès 60 ans en bénéficiant du taux de rendement de l'âge du taux plein		

Objectif n°2 annoncé dans le rapport

L'extinction progressive des départs anticipés des régimes spéciaux et de la fonction publique.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Aujourd'hui, à métier identique, des droits à retraite différents	Dans le système universel, l'ensemble des droits à un départ anticipé au titre de la pénibilité devra être harmonisé. Dès lors qu'il n'existe pas de justification objective à ce que des droits différents soient appliqués pour un même métier au seul motif que les statuts professionnels sont différents, l'équité exige qu'ils soient mis fin aux droits spécifiques des régimes spéciaux et de la fonction publique. Pour l'avenir, les dérogations des régimes spéciaux et de la fonction publique seront donc supprimées et les salariés de ces régimes se verront appliquer les mêmes règles que l'ensemble des autres salariés. Ces départs anticipés seront mis en extinction progressivement. C'est dans le cadre du C2P et de la retraite pour incapacité permanente que la pénibilité sera prise en charge.	La suppression des départs anticipés propres aux salariés du secteur public est cohérente dès lors qu'elle ne repose sur aucun critère objectif de pénibilité.	

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Des périodes de transition pour l'extinction des départs anticipés	Afin de garantir la situation des fonctionnaires et salariés des régimes spéciaux qui ont passé plusieurs années dans des emplois ouvrant droit à ces départs anticipés, des dispositions transitoires seront mises en place. Conserveraient ainsi leur âge d'ouverture des droits tous les fonctionnaires et salariés relevant de régimes spéciaux ayant validé au 31 décembre 2024 une durée de service de 17 ou 27 ans suivant le cas.	Les dates sont à préciser pour permettre d'évaluer l'impact de la mesure.	
La prise en compte des spécificités des métiers des marins	Compte tenu des spécificités qui caractérisent incontestablement l'exercice des métiers des marins, un nouveau dispositif permettant d'anticiper l'âge de départ sera élaboré, en retenant un critère objectif tel que la durée passée en mer.	Quelle est la justification du maintien de ce dispositif particulier ? A priori aucune.	

Objectif n°3 annoncé dans le rapport

Des départs anticipés pour les fonctions dangereuses exercées dans le cadre de missions régaliennes.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Les fonctionnaires exerçant des fonctions dangereuses dans le cadre de missions de maintien de l'ordre et de sécurité publique	Pour les fonctionnaires ayant des missions régaliennes, et sous réserve d'avoir effectivement occupé des fonctions dangereuses pendant une période minimale qui pourrait être de 27 ans pour tous, les droits à un départ anticipé seront ouverts comme c'est le cas aujourd'hui aux personnes suivantes : ● Les policiers, les surveillants de l'administration pénitentiaire et les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne pourront ainsi partir à compter de 52 ans à la retraite. ● Les sapeurs-pompiers professionnels, les douaniers et les policiers municipaux pourront quant à eux partir à compter de 57 ans. Ces professions vont bénéficier de l'élargissement de l'assiette de cotisations à l'ensemble des primes et bénéficieront à ce titre d'une amélioration de leur pension.	Le maintien de ces dispositifs liés à des sujétions de service et des responsabilités particulièrement lourdes est impératif pour assurer la sécurité des Français.	
Les militaires	Le système universel maintiendra ces particularités objectivement justifiées par les missions assignées aux militaires. Pour les militaires du rang et les sous-officiers, le droit à un départ à la retraite continuera d'être ouvert à compter de 17 années de service. Pour les officiers, le droit à une retraite immédiate sera maintenu dans les conditions actuelles de durée de service. L'attribution de points pour des missions particulières	Le maintien de ces dispositifs particuliers est tout à fait logique.	

Analyse détaillée

05 > Chapitre 5 : Des droits familiaux renforcés et harmonisés pour plus de solidarité

Objectif n°1 annoncé dans le rapport
Une majoration de la retraite dès le 1er enfant.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Mieux prendre en compte les préjudices de carrière pour plus d'équité entre femmes et hommes	Le système universel permettra de majorer les points de retraite dès le premier enfant, avec la liberté pour les parents de se partager cet avantage en fonction de l'impact sur leurs carrières respectives.	Changement de logique par rapport à la politique familiale qui jusqu'alors avait pour objectif d'inciter les couples à mettre au monde 3 enfants afin d'assurer le renouvellement de la population. En outre, le dispositif s'inscrit dans une logique d'optimisation individuelle, dispositif assez nouveau dans un régime obligatoire.	
Une majoration de 5% dès le 1er enfant	Chaque enfant donnera lieu désormais à l'attribution d'une majoration de 5% des points acquis par les assurés au moment du départ en retraite. Aux 4 ans de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, les parents pourront choisir celui à qui cette majoration sera attribuée, ou décider de la partager. Si aucune option n'est effectuée par les parents, ces droits seront automatiquement attribués à la mère. Les familles nombreuses ne seront pas pour autant défavorisées puisque la majoration pourra aller au-delà des droits actuels. Pour 5 enfants, la majoration sera par exemple de 25%. Ce nouveau système permettra en conséquence de rééquilibrer des droits qui étaient aujourd'hui principalement orientés vers les familles de 3 enfants Le système universel permettra de réduire les inégalités de retraite entre les femmes et les hommes. Il ouvrira en effet aux femmes la possibilité de bénéficier de l'ensemble des droits familiaux du couple.	Cette mesure constitue une amélioration significative pour les familles. Dans la plupart des situations, le dispositif est plus favorable et prend en compte l'effort contributif. Cependant, il pénalise dans certains cas les familles avec 3 enfants. Le dispositif se situe toutefois dans une semi-logique d'optimisation car aux 4 ans de l'enfant, les couples auront une vision limitée de leur retraite future. C'était déjà largement le cas dans le système antérieur. En ce sens, le dispositif n'apporter pas une amélioration majeure	
Une redistribution vers les femmes	Graphique sans explication	La question se pose de la non prise en compte des espérances de vie : entre les années de naissance et entre hommes et femmes.	
Attribuer des points pendant les interruptions d'activité liées aux enfants	Dans le système universel, les parents qui interrompront ou réduiront leur activité par un passage à temps partiel lors de l'arrivée d'un enfant pourront acquérir des droits à retraite s'ils bénéficient de certaines prestations familiales.	C'est un vrai sujet mais aucune indication sérieuse n'est fournie dans le rapport. Une évaluation de l'apport du dispostif par bénéficiaire et un chiffrage budgétaire s'imposent.	

Objectif n°2 annoncé dans le rapport
2 - Des pensions de réversion harmonisées avec des règles communes à tous

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Les retraités actuels ne sont pas concernés	Pour garantir la situation des couples d'ores et déjà à la retraite, les droits à réversion pour toute personne devenant veuve ou veuf d'une personne déjà retraitée au 31 décembre 2024 seront inchangés. Les pensions de réversion de ces retraités seront calculées selon les règles applicables aujourd'hui, quel que soit le moment où interviendra le décès, y compris si celui-ci intervient après 2025.	La garantie des droits antérieurs constitue une condition essentielle à la confiance des Français dans leur système de retraite	
Mettre fin aux inégalités actuelles avec un dispositif unique	La mise en place du système universel permettra de créer un nouveau dispositif pour l'attribution des pensions de réversion qui mettra fin aux inégalités actuelles entre les régimes. Aujourd'hui, les dispositifs varient en effet fortement avec des taux de réversion différents (50%, 54%, 60%), l'existence de conditions de ressources, d'âge ou encore de non-remariage selon les régimes.	L'harmonisation et la simplification des règles de réversion constituait une demande forte. En ce sens, les propositions du Rapport Delevoye constituent une réelle avancée.	

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Garantir le niveau de vie du conjoint survivant	Le mécanisme unique créé dans le système universel s'appuiera sur une logique différente de celle des systèmes actuels. Il garantira un niveau de vie constant pour la personne veuve. Seule, elle conservera 70 % des droits à retraite dont bénéficie le couple (soit la somme des deux retraites).	Pourquoi la souplesse prévue dans le dispositif des majorations familiales - avec introduction d'une logique d'optimisation - on ne la retrouve pas dans la gestion de la réversion ? La mise en œuvre du splitting n'entraînerait aucune conséquence néfaste et apporterait en revanche une véritable souplesse dans le pilotage des droits au regard de la situation des couples. De plus, La réversion étant égale à 70 % du montant des 2 retraites du couple, cela voudrait dire que le veuf ou la veuve ne pourra donc toucher la pension de réversion que lorsque les 2 personnes du couple auront atteint 62 ans. Si c'était confirmé, cela constituerait pour certains(es) une regression puisque dans le système actuel, des pensions de réversion peuvent être perçues avant cet âge.	
	Aucune condition de ressources ne sera donc imposée.	La suppression des conditions de ressources va simplifier grandement la gestion des droits et maintient une logique contributive du régime de retraite.	
	Le droit à une pension de réversion sera ouvert à compter de 62 ans et sera réservé, comme aujourd'hui, aux couples mariés, car ce droit est directement lié au principe de solidarité entre époux.	L'âge de liquidation de la pension de réversion serait reporté de 7 ans par rapport à la situation actuelle pour les salariés du secteur privé (dans le régime de base et le régime complémentaire AgircArrco, elle intervient à compter de 55 ans. Au sein du régime complémentaire, elle peut même être anticipée si le conjoint survivant est invalide ou s'il a 2 enfants à charge). La question se pose de savoir comment seront pris en charge dans le nouveau système les veufs et les veuves âgés entre 55 ans et 62 ans.	
	Les droits des ex-conjoints à une pension de réversion seront fermés pour les divorces qui interviendront après l'entrée en vigueur du système universel. Il appartiendra en effet aux juges des affaires familiales d'intégrer la question des droits à retraite dans les divorces, en particulier dans le cadre des prestations compensatoires qui pourront être majorées. Pour les divorces intervenus avant l'entrée en vigueur du nouveau système, la pension de réversion sera proratisée en fonction de la durée de chaque mariage, si les conjoints divorcés ne sont pas remariés au moment du décès de leur ancien époux.	L'idée de clôturer définitivement les relations entre le couple qui vient de divorcer semble apporter une réelle simplification. Pour autant, comment l'évaluation va se faire de manière incontestable par le juge aux affaires familiales ? Quelles indications seront fournies par les régimes obligatoires ? Des barèmes indicatifs seront-ils apportés ?	

Objectif n°2 annoncé dans le rapport

Proches aidants : attribuer des points de retraite au titre des périodes d'accompagnement.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
	Un nouveau dispositif unique de garantie de droits à retraite pour les aidants sera créé; qui permettra d'acquérir, dans le système universel, une garantie de points au titre des périodes pendant lesquelles un assuré s'occupe d'une personne handicapée (enfant ou adulte), d'une personne âgée en situation de perte d'autonomie ou d'une personne malade. Ce nouveau dispositif prévoira l'attribution de points au titre de ces périodes d'aide. .	C'est un vrai sujet mais aucune indication sérieuse n'est fournie dans le rapport. Une évaluation de l'apport du dispostif par bénéficiaire et un chiffrage budgétaire s'imposent	

Analyse détaillée

06 > Chapitre 6 : Renforcer la capacité des usagers à anticiper et à choisir le moment de la retraite

Objectif n°1 annoncé dans le rapport

Apporter simplicité et lisibilité grâce au système universel.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
	La lisibilité et la simplification apportées par ce système devront permettre à chacun de connaître ses droits, d'anticiper l'impact de ses changements de vie ou de carrière sur sa retraite et de faire des choix éclairés tout au long de sa vie professionnelle. Une démarche de prospective associant usagers et professionnels des différentes caisses de retraite a été conduite. Elle a permis d'imaginer des services innovants et concrets pour répondre à un double objectif : renforcer le droit à l'information et accompagner les assurés tout au long de leur carrière.	Tout cela existe déjà pour partie ou est prévu. Il n'y a nul besoin de faire un régime unique pour y parvenir.	

Objectif n°2 annoncé dans le rapport

2 - Développer l'offre de services dématérialisés et accompagner les publics éloignés du numérique.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
	En 2025, 100% des démarches relatives à la retraite seront réalisables en ligne. Chaque assuré aura accès à un espace personnel sécurisé, un compte unique personnel de retraite, créé dès le 1er euro cotisé et alimenté par l'ensemble des points, quels que soient l'activité professionnelle exercée et le moment où il a été acquis.	Poursuite du droit à l'information instauré par la loi de 2003 et qui fut décisive en la matière. En l'espèce, la proposition du Rapport Delevoye n'apporte aucun changement majeur	

Objectif n°3 annoncé dans le rapport

3 - Des services personnalisés tout au long de la carrière.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
	Des points de contacts réguliers seront proposés, pour informer les usagers et les sensibiliser à l'impact que pourrait avoir des choix de vie ou professionnels sur leur retraite (temps de travail, changement d'emploi, de statut, transition vers la retraite ...).	Cela est utile mais n'apporte rien de décisif par rapport à ce qui se pratique aujourd'hui	

Analyse détaillée

07 > Chapitre 7 : Une gouvernance innovante

Objectif n°1 annoncé dans le rapport
Une gouvernance innovante.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
	La gouvernance du système est un sujet d'une grande importance, qui doit concilier : • La place de l'État dans la définition des orientations de cette importante politique publique et dans la maitrise des conséquences de cette politique sur la trajectoire des dépenses publiques ; • Le rôle des partenaires sociaux dans le pilotage du système afin de garantir la prise en compte des intérêts du monde du travail dans la gestion du dispositif ; • La participation des citoyens pour restaurer la confiance et garantir l'adaptabilité du système ; • L'évaluation par des experts indépendants des projections financières à court et moyen terme et des performances du système ; • Une régulation efficiente de ces différents pouvoirs qui doivent générer du consensus sur les évolutions du système et non des oppositions.	Le point d'équilibre de la gouvernance constitue un point essentiel. Schématiquement 2 systèmes sont possibles : 1 - Soit un pilotage par des partenaires sociaux responsables effectifs de leurs engagements au sein des régimes complémentaires, l'Etat étant responsable du régime de base limité à un socle incompressible 2 - Soit un pilotage direct par l'Etat et dans ce cadre, la participation des partenaires sociaux n'est que de pure forme. Au vu de l'organisation envisagée, le Conseil d'Administration, l'Assemblée Générale, le Comité d'expertise indépendant et le Conseil citoyen ne seront qu'une cosmétique de façade masquant la toute-puissance de Bercy dont les vraies décisions seront prises dans les lois de finances annuelles. Générer du consensus ne se décrète pas mais s'organise en responsabilisant les acteurs. La réforme en prend le parfait contrepied en retirant aux partenaires sociaux les responsabilités effectives qui étaient les leurs.	

Objectif n°2 annoncé dans le rapport
Un pilotage garantissant le niveau de vie des retraités et la soutenabilité du système.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
La caisse nationale de retraite universelle sera chargée de la mise en place et de la gestion opérationnelle du système universel	La caisse nationale de retraite universelle sera créée dès l'adoption de la loi. Cet établissement public aura alors une double mission : préparer la mise en place du système universel et assurer l'unification de la gouvernance et du pilotage des régimes de retraite actuels La caisse nationale sera ensuite chargée de la gestion opérationnelle du système le Conseil d'administration pourrait être composé de 26 administrateurs : ● 13 représentants des assurés désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national ● 13 représentants des employeurs désignés aux niveaux national et interprofessionnel par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et au niveau national multiprofessionel par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives des activités agricoles. Les travailleurs indépendants seront représentés au sein des employeurs via les organisations professionnelles assurant leur représentation. Les employeurs publics seront représentés par un ou des représentants désignés parmi le collège employeur du Conseil commun de la fonction publique.	C'est la déclinaison des principes rappelés plus haut. Les prérogatives effectives de ce Conseil d'Administration sont quasi inexistantes, à la grande différence des régimes complémentaires obligatoires existants.	

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Le Conseil d'administration aura un rôle central dans le pilotage des principaux paramètres du système universel de retraite	Dans le cadre de la trajectoire définie par le Parlement et le Gouvernement, le Conseil d'administration contribuera à déterminer les conditions de pérennité du système universel de retraite à moyen et long terme il pourra se prononcer sur de nombreux leviers à sa disposition dans ce cadre pluriannuel et dans le cadre défini par les lois financières. Notamment : ● La détermination de l'évolution des retraites. Si la règle de revalorisation par défaut sera l'inflation, le Conseil d'administration aura la possibilité de proposer une règle pluriannuelle de revalorisation des retraites. ● La détermination de la revalorisation de la valeur du point. Si la règle de revalorisation par défaut tiendra compte de l'évolution du revenu moyen par tête (RMPT), le Conseil d'administration aura la possibilité de proposer une autre règle de revalorisation, au regard d'une analyse pluriannuelle de la situation du système ● La détermination de l'évolution de l'âge du taux plein par génération. Si la règle par défaut consistera à s'assurer que les éventuels gains d'espérance de vie soient partagés à 2/3 pour l'allongement de la durée de vie en activité et à 1/3 pour l'allongement de la durée de vie en retraite, le Conseil d'administration pourra proposer de moduler cet âge par génération. ● La proposition des taux de cotisations ● L'utilisation de réserves financières Les délibérations du Conseil d'administration fixant ces paramètres seront transmises au Gouvernement et au Parlement.	Le rôle du Conseil d'Administration n'est que de façade car il n'aura aucune prérogative réelle dans le choix des paramètres, le Gouvernement et le Parlement étant ceux qui auront le dernier mot.	

Objectif n°3 annoncé dans le rapport

Le cadre du pilotage sera fixé par les lois financières proposées par le Gouvernement et adoptées par le Parlement.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
	Le cadre du pilotage du système universel de retraite sera défini dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale. En outre, dans le cadre des lois financières, le Gouvernement pourra présenter au Parlement les modifications ayant trait aux conditions d'ouverture des droits (âge légal, dispositifs de départs anticipés) ainsi qu'aux dispositifs de solidarité (périodes assimilées, droits familiaux, minimum de retraite, etc.). L'appréciation de ces éléments, compte tenu de leur nature, relèvera de la loi et du pouvoir réglementaire. Toutefois, sur ces sujets, le Conseil d'administration disposera d'une capacité à donner son avis sur les choix du Gouvernement. Le Conseil d'administration pourra également formuler des propositions de modifications. Le Gouvernement fera connaître, de façon argumentée, les suites qu'il entend donner à ces propositions.	C'est la déclinaison des principes rappelés plus haut.	

Objectif n°4 annoncé dans le rapport

Une gouvernance inclusive associant experts et citoyens.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Une Assemblée générale pour représenter l'ensemble des assurés, des employeurs et des acteurs de la retraite	Une Assemblée générale sera créée afin d'assurer une représentation la plus large possible de l'ensemble des parties prenantes de la retraite. Cette Assemblée générale aura pour mission principale d'émettre un avis, au moins une fois par an, sur les orientations générales proposées par le Conseil d'administration en matière de pilotage du système et de qualité du service rendu aux assurés.	Le conseil d'administration n'a aucun pouvoir réel. Ne parlons pas de ceux de l'Assemblée Générale. La suppression de cette assemblée générale évitera une dépense supplémentaire profitable à la mauvaise situation budgétaire de la France.	
Une rénovation des instances d'évaluation autour d'un comité d'expertise indépendant des retraites	Les instances d'évaluation et de recommandations évolueront afin de mettre fin à la dualité actuelle entre le Conseil d'orientation des retraites (COR) et le Comité de suivi des retraites (CSR). Ces deux instances seront remplacées par un comité d'expertise indépendant des retraites.	Si le conseil d'administration et l'assemblée générale n'ont aucun pouvoir réel, que dire de l'assemblée des citoyens tirés au sort et formés de manière expresse sur la retraite. Ne parlons pas de ceux de l'Assemblée Générale. Vu l'organisation envisagée, le Conseil d'Administration, l'Assemblée Générale, le Comité d'expertise indépendant et le Conseil citoyen ne seront qu'une cosmétique de façade masquant la toute puissance de Bercy dont les vraies décisions seront prises dans les lois de finances annuelles.	
Des citoyens directement associés au pilotage du système	Une représentation directe de citoyens aura vocation ainsi à être pleinement associée au pilotage du système de retraite. Un Conseil citoyen des retraites composé de 30 citoyens représentatifs de la diversité de la société française sera créé. Les citoyens seront renouvelés par moitié tous les ans. Avant d'exercer leur mission, ils recevront une formation sur les retraites, assurée par le comité d'expertise indépendant.		

Analyse détaillée

08 > Chapitre 8 : Une organisation unifiée et un financement intégré

Objectif n°1 annoncé dans le rapport

Une organisation qui responsabilise les acteurs de la retraite.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
La caisse nationale de la retraite universelle : pour chaque assuré, un seul organisme gestionnaire	La caisse nationale sera responsable de la gestion du système universel. La création de cette structure unifiée permettra de fournir à chaque assuré un seul organisme gestionnaire, ce qui n'est que très exceptionnellement le cas aujourd'hui, du fait de la coexistence des régimes de base et des régimes complémentaires, et des changements de statut professionnel.	Une organisation dans la logique d'un système totalement centralisé et Etatisé. Sous la justification de mieux informer les citoyens on étatise les retraites complémentaires, pour la plupart très bien gérées par les partenaires sociaux.	
Préparer la mise œuvre du système universel	Afin d'impulser les chantiers opérationnels nécessaires à la mise en œuvre du système universel, la caisse nationale sera installée comme entité préfiguratrice dès le vote de la loi (2020). À compter du 1er janvier 2025, les missions de la caisse nationale deviendront celles d'un établissement public national sur un périmètre élargi. Dans ce cadre, l'établissement aura vocation à se substituer aux principales structures nationales gérant actuellement la retraite des assurés : la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) et la fédération AGIRC-ARRCO seront fusionnées au sein de la caisse nationale pour conforter la dimension universelle de la nouvelle organisation. L'IRCANTEC sera également intégré dans la caisse nationale, tout comme la caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL).	L'option la plus simple serait d'engager en premier lieu une fusion Cnav - Agirc Arrco. Rapide à déployer, elle permettra au Gouvernement de montrer qu'il a fait une réforme... la question de l'inclusion des fonctionnaires et des régimes spéciaux est évidemment beaucoup plus complexe.	
Les organismes gestionnaires seront placés sous le pilotage de la caisse nationale	Au moment de l'entrée en vigueur de la réforme, les organismes gestionnaires (caisses ou établissements publics) seront conservés, ainsi que leur gouvernance propre, pour assurer la mise en place du système universel de retraites. Toutefois, les organismes gestionnaires travailleront désormais tous pour le compte du système universel de retraite. Au niveau territorial, la caisse nationale devra disposer d'un réseau unifié piloté au niveau national. Ce réseau aura vocation à regrouper les activités de retraite des caisses d'assurance retraite du régime général (CARSAT) et des entités rattachées à l'AGIRC-ARRCO (les institutions de retraite complémentaires ainsi que les centres d'information conseil et accueil de salariés ou CICAS).	Une organisation dans la logique d'un système totalement centralisé et Etatisé.	
La perspective d'un réseau unifié piloté par la caisse nationale	Au niveau territorial, la caisse nationale devra disposer d'un réseau unifié piloté au niveau national. Ce réseau aura vocation à regrouper les activités de retraite des caisses d'assurance retraite du régime général (CARSAT) et des entités rattachées à l'AGIRC-ARRCO (les institutions de retraite complémentaires ainsi que les centres d'information conseil et accueil de salariés ou CICAS). Elle devra s'opérer très progressivement, à horizon de 2030.	Une organisation dans la logique d'un système totalement centralisé et Etatisé	
Une consolidation des gouvernances propres à certaines professions	Le système universel sera l'occasion de remédier à la fragmentation actuelle de la gouvernance des professions libérales. Ainsi, un conseil de la protection sociale des professions libérales sera créé pour consolider la gouvernance de ces populations. Cette réforme sera également l'occasion de garantir une représentation plus cohérente des artistes-auteurs, par le biais d'un Conseil qui leur sera dédié.	Maintien de spécificités propres aux professions libérales et aux artistes auteurs; mais dont l'intérêt s'avère mineur puisqu'ils n'auront aucune prérogative. Les caisses de professions libérales gérent aussi la prévoyance. Il y a aujourd'hui 11 caisses de retraite complémentaire des professions libérales avec 11 régimes de prévoyance différents. Ces régimes pourront-ils subsister avec la réforme ?	

Objectif n°2 annoncé dans le rapport

Une simplification et une clarification des circuits de financement.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Une intégration financière pour une visualisation complète des recettes et des dépenses de retraite	La mise en place d'un système universel devra conduire à une visualisation complète des recettes et des dépenses dans le cadre de la définition de comptes consolidés de la retraite. L'intégration financière de l'ensemble des organismes de la retraite simplifiera très fortement l'architecture financière du système de retraite. Elle mettra notamment fin aux compensations démographiques entre les régimes. Cette intégration financière conduira en particulier, avant l'entrée en vigueur du système universel, à identifier les dépenses des régimes complémentaires obligatoires de retraite, qui ne sont actuellement pas inscrites dans la loi de financement de la sécurité sociale. S'agissant des fonctionnaires de l'État et militaires, l'intégration financière conduira à mettre fin au compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » prévu au sein des comptes de l'État et à transférer à la branche retraite la charge du versement de leurs retraites.	Une organisation dans la logique d'un système totalement centralisé et Etatisé.	
Identifier spécifiquement les dépenses de solidarité au sein d'un Fonds dédié	La clarification financière apportée par le système universel devra permettre d'identifier, au sein des dépenses de la branche retraite de la sécurité sociale, la part des dépenses de solidarité en matière de retraite ainsi que les recettes qui y seront affectées. Le FSVu prendra ainsi en charge : • l'attribution de points au titre des périodes d'interruptions d'activité subies (chômage, maladie, invalidité, etc.), • les minima de retraite, • les dispositifs de départs anticipés de droit commun (carrières longues, compte professionnel de prévention, etc.), • les droits familiaux par l'intermédiaire d'un transfert de la branche famille. Contrairement à ces dépenses qui bénéficient à tous les assurés, le financement des avantages catégoriels en matière de départs anticipés ne sera pas mutualisé. Il est proposé que le FSVu soit exclusivement financé par des recettes fiscales ainsi que des transferts provenant d'autres branches ou organismes finançant spécifiquement certains dispositifs. Il est proposé d'apporter une forte simplification à l'affectation de recettes fiscales au système de retraite en réduisant le nombre de taxes qui lui sont affectées. Aujourd'hui, plus d'une vingtaine de taxes sont affectées au financement des actuels régimes de retraite. Il est proposé qu'une simplification soit réalisée en réallouant les taxes au plus faible rendement ou dont l'affectation à une autre branche de la sécurité sociale ou à l'État parait plus pertinente en raison de leur objet. Une affectation de fiscalité à assiette plus large pourrait venir assurer le maintien de ressources équivalentes.	Avec la gestion centralisée de la trésorerie et surtout la captation des réserves des caisses «bonnes gestionnaires», le Minisètre des Finances via l'ACOSS a la haute main sur les finances de cette caisse universelle. Cela risque fort de se traduire par une augmentation globale des prélèvements fiscaux au travers de «l'affectation de fiscalité à assiette plus large pouvant venir assurer le maintien de ressources équivalentes» alors même que les autres taxes seront affectées à d'autres dépenses de protection sociale.	
Une rationalisation des missions de recouvrement et de trésorerie	La mise en place du système universel, avec un barème uniforme de cotisations, impliquera en effet la mise en place d'un recouvreur unique des cotisations sociales, afin de simplifier les démarches des entreprises et des cotisants Les URSSAF, lorsqu'elles assurent pour un cotisant le recouvrement des cotisations et contributions sociales autres que la retraite, devraient se voir confier celui des cotisations du système universel. Mutualisation des missions de trésorerie au sein du système de retraite. Celle-ci pourra être effectuée à partir de la mission de gestion actuellement confiée à l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS). Dans le cadre de l'extension de cette mission, les actifs assurant la couverture des besoins de trésorerie pour les charges de gestion par les organismes gestionnaires seront en contrepartie affectés à l'ACOSS.	Centralisation de la gestion de la trésorerie.	

Objectif n°3 annoncé dans le rapport

Un Fonds de réserve universel pour assurer la pérennité du système universel de retraite.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
La création d'un Fonds de réserve pour faire face aux aléas démographiques et économiques	L'utilité des réserves sera prioritairement de jouer un rôle dans l'équilibre financier du système pour tenir compte des évolutions démographiques et notamment de préserver l'équité intergénérationnelle Le système de retraite pourra également utiliser ponctuellement les réserves pour garantir la valeur du point et le niveau des retraites face aux évolutions du cycle économique Il est proposé de créer un Fonds de réserve universel ayant pour mission de gérer les sommes qui lui seront affectées afin de contribuer à la pérennité et à l'équilibre financier du système universel de retraite, par la prise en charge des déséquilibres financiers susceptibles de résulter de chocs démographiques ou conjoncturels. Dans ce cadre, ce fonds se verra affecter tous les excédents de la branche retraite.	Le sujet du pilotage des réserves est essentiel pour la stabilité du système. Mais quand on sait combien l'Etat fut incapable d'alimenter le Fonds de Réserve des Retraites, détournant une partie des recettes pour équilibrer le budget annuel du pays; on ne peut qu'émettre les pires craintes.	
Le système universel garantira les réserves nécessaires pour honorer les engagements des anciens régimes	En conséquence, il est proposé que le système universel puisse récupérer la part des réserves antérieurement constituées par les caisses en vue d'assurer la couverture de leurs dépenses. Toutefois, seule la part des réserves rigoureusement nécessaire à la couverture des engagements sera transférée Le montant des réserves transférées sera déterminé au moyen d'un ratio prospectif de long terme, permettant de garantir la soutenabilité financière sur longue période. Il est égal au rapport de : • la somme des réserves évaluées de façon sincère au moment du transfert des engagements et des flux actualisés de cotisations d'assurance vieillesse et de produits financiers réalisés par les réserves, • et de la somme des flux actualisés des dépenses de prestation évalués de façon sincère sur le même horizon. Les réserves qui ne seront pas nécessaires pour couvrir les engagements transférés au système universel pourront être utilisées à la discrétion des caisses qui les détiennent, au bénéfice de leurs assurés. Les caisses pourront ainsi utiliser ces réserves pour accompagner la transition vers le nouveau système notamment en : • finançant des droits supplémentaires dans le système universel à leurs affiliés, anciens affiliées, ayant droit ou retraités. Ces droits pourront notamment être versés au moment de leur conversion et de la reprise des engagements passés par le système universel ; • prenant en charge une partie des cotisations afin de soutenir l'acquisition de points pour les cotisants et de faciliter la convergence des anciens régimes vers le système universel. Cela se traduirait concrètement par la possibilité d'une prise en charge, par ces réserves, d'une partie des cotisations de retraite via un taux d'appel inférieur à 1 ; • abondant des étages de retraite supplémentaire, en dehors du système universel ; • finançant subsidiairement la création, le développement ou la gestion d'œuvres sociales à destination des populations concernées.	« La question de l'utilisation des réserves est centrale. En réalité, cette réforme est avant tout le moyen pour l'Etat de capter les réserves des caisses de retraite qui ont su les constituer au prix d'une gestion rigoureuse. Cette captation dégradera durablement la confiance des populations concernées et aura un effet délétère, entrainant un sentiment d'irresponsabilité « pourquoi faire des efforts puisque l'Etat qui s'en exonère, au final prendra l'argent dans nos poches ». La véritable réforme courageuse consiste à revoir l'ensemble des dépenses publiques pour les réduire à la hauteur des ressources que la France est en capacité d'y affecter ».	

Analyse détaillée

09 > Chapitre 9 : Un système plus redistributif et conçu dans le respect des grands équilibres financiers

Objectif n°1 annoncé dans le rapport

Le système universel assurera un meilleur respect de la trajectoire financière et des objectifs sociaux des retraites.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
La garantie du respect dans le temps d'objectifs sociaux et économiques	Le système universel se verra confier un ensemble d'objectifs sociaux et économiques dont les parties prenantes seront responsables. ● Un objectif d'équité, grâce à l'établissement de règles de calcul des droits plus simples et unifiées pour l'ensemble des assurés ; ● Un objectif de solidarité entre les assurés, au sein de chaque génération ; ● Un objectif de niveau de vie satisfaisant pour les retraités et de lutte contre la pauvreté des plus modestes d'entre eux ; ● Un objectif de liberté dans le choix de la date départ en retraite des assurés, afin notamment de valoriser le prolongement de l'activité ; ● Un objectif de soutenabilité économique et d'équilibre financier. Le pilotage du système doit assurer sa solidité, sa stabilité et sa viabilité sur le long terme.	Le Rapport mélange la question des objectifs et la question des moyens. Bien sûr, l'ensemble des régimes de retraite, formant le «système de retraite», doivent avoir des objectifs communs et partagés. Mais ils peuvent atteindre ces objectifs avec des moyens et des outils différents. Particulièrement curieux dans ce cas de ne demander aucun effort aux générations 1957-1962. Elles sont pourtant nombreuses (on est au cœur du baby boom). Comment s'organise cette solidarité au sein de chaque génération ?	
Un pilotage dans le respect d'une règle d'or	Le système universel de retraite ne devra pas conduire à l'accumulation de déficits qui aboutissent à reporter sans cesse le fardeau sur les générations futures. C'est un enjeu majeur de cohésion sociale et intergénérationnelle. En conséquence, une règle d'or d'équilibre sera instaurée pour garantir la pérennité de la trajectoire financière du système de retraite L'équilibre financier ne devra pas être vérifié chaque année car le système de retraite doit continuer de jouer un rôle de stabilisateur automatique en cas de choc conjoncturel. Toutefois, la trajectoire financière devra être respectée sur un cycle économique de moyen terme. Ainsi, une règle d'or pluriannuelle sera fixée pour assurer cet équilibre financier. Cette règle d'or devra garantir un solde cumulé positif ou nul par période de 5 années.	La question est en effet essentielle. Mais quand on observe ce que l'Etat fait depuis des années en matière de déficit budgétaire et son incapacité à limiter les dépenses, on est en droit de douter du caractère effectif de cette promesse.	
Une moindre dépendance à la croissance économique	En tenant compte désormais dans l'indexation de la valeur du point de la croissance des salaires, le système universel a vocation à réduire cette sensibilité à la croissance économique de la trajectoire du système de retraite	Nous avouons ne pas bien comprendre le raisonnement (ni même le problème). L'idée d'indexer sur les prix les salaires portés au compte avait pour objectif (inavoué) de faire baisser de manière relative le montant des retraites. Pour autant, grâce à l'effet noria, chaque génération de retraités avait bien une pension supérieure à la précédente. Il vaut mieux garder de la marge pour revaloriser les pensions déjà liquidées.	

Objectif n°2 annoncé dans le rapport

Le système universel est conçu dans le respect des grands équilibres financiers.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Un système conçu à l'équilibre en 2025	Le système devra être à l'équilibre en 2025 au moment de la mise en place du nouveau système. À ce jour, les dernières prévisions du COR montrent qu'à horizon 2025, en l'état des hypothèses actuelles de croissance et de l'évolution de la démographie, le système actuel connaîtrait un solde négatif compris entre 0,3 et 0,6 % du PIB à horizon 2025. Compte tenu de ce constat, le projet devra être enrichi pour proposer les modalités de convergence vers l'équilibre financier en 2025 dans le cadre du projet de loi portant création du système universel. Ces modalités seront concertées avec les partenaires sociaux.	Etonnant quand on sait que la question est : comment financer d'ici 2025, alors que l'on s'interdit de prendre des mesures pour 2020. Donc, au plus tôt des mesures entrant en vigueur en 2021.	

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Le niveau de cotisations sera équivalent à la situation actuelle, afin de préserver les recettes du système	Dans le système universel, le taux de cotisations fixé à 28,12% garantira un montant équivalent de cotisations servant au financement de la retraite Les cotisations représenteront ainsi demain près des trois-quarts du financement des prestations de retraite.	Au-delà de l'effet macro économique, l'impact du nouveau dispositif sur les cotisations des salaires dépassant le PASS pour les salariés et sur les cotisations des TNS est tout sauf accessoire.	
Le poids des dépenses de retraite du système universel est conçu pour respecter l'enveloppe de dépenses projetée par les travaux du COR	En l'état des projections et sous réserve des hypothèses ainsi décrites, le système universel conservera un niveau de dépenses de retraite sensiblement identique à la trajectoire prévue par le COR.		
Le poids de la solidarité dans les dépenses de retraite restera stable	Les simulations montrent que le poids de la solidarité se maintiendra sur longue période à un niveau identique à la situation actuelle, soit autour de 25% des dépenses de droits directs. À enveloppe constante, cette solidarité sera pourtant davantage tournée vers les plus désavantagés par le système actuel. Elle sera également davantage tournée vers les femmes. Dans les simulations réalisées, la part des effectifs relevant du nouveau minimum de retraite restera stable autour de 25% de bénéficiaires.		

Objectif n°3 annoncé dans le rapport

Le système universel accordera des retraites individuelles satisfaisantes avec une redistribution accrue.

Proposition	Déclinaison de la proposition	Analyse de l'IPS : impacts & enjeux	!
Une meilleure adaptation aux gains d'espérance de vie sur longue période et des retraites individuelles satisfaisantes	Les simulations montrent ainsi que le système universel conduira à maintenir un âge moyen de départ autour de 64 ans à l'horizon de 2050.		
Une redistribution vers les retraités les plus modestes	Le système universel sera plus avantageux pour les carrières courtes, hachées ou peu ascendantes. Cette redistribution accrue est rendue possible par plusieurs leviers : ● la suppression de la durée d'assurance requise comme critère de calcul des droits et condition de départ en retraite rétablira un avantage en faveur des carrières courtes ou heurtées ; ● la comptabilisation en points permettra que chaque activité professionnelle compte pour la retraite et valorisera ainsi les carrières heurtées pénalisées aujourd'hui par les règles de validation des trimestres et de détermination du salaire de référence (25 meilleures années du régime général) ; ● un meilleur minimum de retraite.		
Une redistribution vers les femmes	Le système universel réduira l'écart entre les niveaux de retraite des hommes et des femmes.	Le régime étant annoncé comme globalement équilibré, est-ce à dire que les retraites des hommes seront conduites à baisser ?	
Une réduction globale des inégalités	Le système universel permettra une distribution cumulée des retraites plus égalitaire au sein de la population et réduira l'indice de Gini de -0,03 point au sein de la population des retraités.		
Des retraites individuelles garanties à des niveaux sensiblement proches	Au-delà des simulations générales, l'approche par cas-type permet d'identifier les effets du système universel sur des profils de carrières. Ces profils permettent d'identifier les principaux effets de redistribution du système.		

03

Annexes

> Les simulations financières établies par l'IPS

> Régime Universel de Retraite : Les conditions d'une réforme réussie

IPS
INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE
Agir à la source du droit

Simulations des cotisations

01 > Simulation des cotisations retraite des SALARIÉS et mesure de l'impact sur l'effet redistributif entre le dispositif existant et le projet

Total des cotisations (patronales et salariales)

Dispositif actuel								
Régime de base			Retraite Agirc Arrco					
Cotisation efficace	Cotisation de redistribution	Cotisation totale	Cotisation efficace	Taux d'appel	CEG	CET	Cotisation totale	Totalité des cotisations
1 - Rappel des taux								
En dessous du Plafond								
17,75%	0,%	17,75%	6,20%	1,67%	2,15%	0%	10,02%	27,77%
Du plafond à 8 Plafonds								
0%	2,30%	2,30%	17,00%	4,59%	2,70%	0,35%	24,64%	26,94%
Au dessus de 8 Plafonds								
0%	2,30%	2,30%	0%	0%	0%	0%	0%	2,30%

Dispositif Delevoye		
Régime de base		
Cotisation efficace	Cotisation de redistribution	Cotisation totale
1 - Rappel des taux		
Jusqu'à 3 Plafonds		
25,31%	2,81%	28,12%
Du plafond à 3 plafonds		
0%	2,81%	2,81%

Revenu	2 - Montant des cotisations actuelles									2 - Montant des cotisations Delevoye		
15 000 €	2 663 €	0 €	**2 663 €**	930 €	251 €	323 €	0 €	**1 503 €**	**4 166 €**	3 797 €	422 €	**4 218 €**
30 000 €	5 323 €	0 €	**5 325 €**	1 860 €	501 €	645 €	0 €	**3 006 €**	**8 331 €**	7 593 €	843 €	**8 436 €**
50 000 €	7 193 €	218 €	**7 411 €**	4 123 €	1 112 €	1 127 €	175 €	**6 537 €**	**13 948 €**	12 655 €	1 405 €	**14 060 €**
100 000 €	7 193 €	1 368 €	**8 561 €**	12 623 €	3 407 €	2 477 €	350 €	**18 857 €**	**27 418 €**	25 310 €	2 810 €	**28 120**
121 572 €	7 193 €	1 864 €	**9 057 €**	16 291 €	4 397 €	3 060 €	426 €	**24 173 €**	**33 230 €**	30 770 €	3 416 €	**34 186 €**
200 000 €	7 193 €	3 668 €	**10 861 €**	29 623 €	7 997 €	5 177 €	700 €	**43 497 €**	**54 358 €**	30 770 €	5 620 €	**36 390 €**
324 192 €	7 193 €	6 524 €	**13 717 €**	50 736 €	13 697 €	8 530 €	1 135 €	**74 098 €**	**87 816 €**	30 770 €	9 110 €	**39 880 €**
400 000 €	7 193 €	8 268 €	**15 461 €**	50 736 €	13 697 €	8 530 €	1 135 €	**74 098 €**	**89 559 €**	30 770 €	11 240 €	**42 010 €**
500 000 €	7 193 €	10 568 €	**17 761 €**	50 736 €	13 697 €	8 530 €	1 135 €	**74 098 €**	**91 859 €**	30 770 €	14 050 €	**44 820 €**
1 000 000 €	7 193 €	22 068 €	**29 261 €**	50 736 €	13 697 €	8 530 €	1 135 €	**74 098 €**	**103 359 €**	30 770 €	28 100 €	**58 870 €**

Revenu	Analyse des écarts					
	Variation du total des cotisations		Variation des cotisations efficaces		Variation des cotisations en redistribution	
	En €	En %	En €	En %	En €	En %
15 000 €	53 €	1,26%	204 €	5,68%	-152 €	-5,08%
30 000 €	105 €	1,26%	408 €	5,68%	-303 €	-5,08%
50 000 €	112 €	0,80%	1 339 €	11,83%	- 1 227 €	-14,37%
100 000 €	702 €	2,56%	5 494 €	27,72%	-4 792 €	-43,41%
121 572 €	956 €	2,88%	7 286 €	31,03%	-6 330 €	-52,24%
200 000 €	-17 968 €	-33,06%	-6 047 €	-16,42%	-11 922 €	-74,33%
324 192 €	-47 936 €	-54,59%	-27 159 €	-46,88%	-20 777 €	-93,39%
400 000 €	-47 594 €	-53,09%	-27 159 €	-46,88%	-20 390 €	-84,99%
500 000 €	-47 039 €	-51,21%	-27 159 €	-46,88%	-19 880 €	-75,61%
1 000 000 €	-44 489 €	-43,04%	-27 159 €	-46,88%	-17 330 €	-45,86%

Simulations des cotisations

01 > Simulation des cotisations retraite des SALARIÉS et mesure de l'impact sur l'effet redistributif entre le dispositif existant et le projet

Cotisations salariales

Dispositif actuel								
Régime de base			Retraite Agirc Arrco					
Cotisation efficace	Cotisation de redistribution	Cotisation totale	Cotisation efficace	Taux d'appel	CEG	CET	Cotisation totale	Totalité des cotisations
1 - Rappel des taux								
En dessous du Plafond								
7,30%	0,%	7,30%	2,48%	0,67%	0,86%	0%	4,01%	11,31%
Du plafond à 8 Plafonds								
0%	0,40%	0,40%	6,80%	1,84%	1,08%	0,14%	9,86%	10,26%
Au dessus de 8 Plafonds								
0%	0,40%	0,40%	0%	0%	0%	0%	0%	0,40%

Dispositif Delevoye		
Régime de base		
Cotisation efficace	Cotisation de redistribution	Cotisation totale
1 - Rappel des taux		
Jusqu'à 3 Plafonds		
10,13%	1,12%	11,25%
Du plafond à 3 plafonds		
0%	1,12%	1,12%

Revenu	2 - Montant des cotisations actuelles								
15 000 €	1 095 €	0 €	**1 095 €**	372 €	101 €	129 €	0 €	**602 €**	**1 697 €**
30 000 €	2 190 €	0 €	**2 190 €**	744 €	201 €	258 €	0 €	**1 203 €**	**3 393 €**
50 000 €	2 958 €	38 €	**2 996 €**	1 649 €	446 €	451 €	70 €	**2 616 €**	**5 612 €**
100 000 €	2 958 €	238 €	**3 196 €**	5 049 €	1 366 €	991 €	140 €	**7 546 €**	**10 742 €**
121 572 €	2 958 €	324 €	**3 282 €**	6 516 €	1 763 €	1 224 €	170 €	**9 673 €**	**12 956 €**
200 000 €	2 958 €	638 €	**3 596 €**	11 849 €	3 206 €	2 071 €	280 €	**17 406 €**	**21 002 €**
324 192 €	2 958 €	1 135 €	**4 093 €**	20 294 €	5 491 €	3 412 €	454 €	**29 651 €**	**33 744 €**
400 000 €	2 958 €	1 438 €	**4 396 €**	20 294 €	5 491 €	3 412 €	454 €	**29 651 €**	**34 048 €**
500 000 €	2 958 €	1 838 €	**4 796 €**	20 294 €	5 491 €	3 412 €	454 €	**29 651 €**	**34 448 €**
1 000 000 €	2 958 €	3 838 €	**6 796 €**	20 294 €	5 491 €	3 412 €	454 €	**29 651 €**	**36 448 €**

2 - Montant des cotisations Delevoye		
1 520 €	168 €	**1 688 €**
3 039 €	336 €	**3 375 €**
5 065 €	560 €	**5 625 €**
10 130 €	1 120 €	**11 250 €**
12 315 €	1 362 €	**13 677 €**
12 315 €	2 240 €	**14 555 €**
12 315 €	3 631 €	**15 946 €**
12 315 €	4 480 €	**16 795 €**
12 315 €	5 600 €	**17 915 €**
12 315 €	11 200 €	**23 515 €**

Revenu	Analyse des écarts					
	Variation du total des cotisations		Variation des cotisations efficaces		Variation des cotisations en redistribution	
	En €	En %	En €	En %	En €	En %
15 000 €	-9 €	-0,53%	53 €	3,58%	-62 €	-5,02%
30 000 €	-18 €	-0,53%	105 €	5,68%	-123€	-5,02%
50 000 €	13 €	0,23%	457 €	9,93%	-445 €	-12,90%
100 000 €	508 €	4,73%	2 122 €	26,50%	-1 615 €	-38,56%
121 572 €	721 €	5,57%	2 841 €	29,98%	-2 119 €	-47,03%
200 000 €	-6 447 €	-30,70%	-2 492 €	-16,83%	-3 955 €	-69,78%
324 192 €	-17 798 €	-52,74%	-10 937 €	-47,04%	-6 861 €	-91,41%
400 000 €	-17 252 €	-50,67%	-10 937 €	-47,04%	-6 315 €	-80,87%
500 000 €	-16 532 €	-47,99%	-10 937 €	-47,04%	-5 595 €	-68,16%
1 000 000 €	-12 932 €	-35,48%	-10 937 €	-47,04%	-1 995 €	-19,54%

Simulations des cotisations

01 > Simulation des cotisations retraite des SALARIÉS et mesure de l'impact sur l'effet redistributif entre le dispositif existant et le projet

Cotisations patronales

Dispositif actuel								
Régime de base			Retraite Agirc Arrco					
Cotisation efficace	Cotisation de redistribution	Cotisation totale	Cotisation efficace	Taux d'appel	CEG	CET	Cotisation totale	Totalité des cotisations
1 - Rappel des taux								
En dessous du Plafond								
10,45%	0%	10,45%	3,72%	1,00%	1,29%	0%	6,01%	16,46%
Du plafond à 8 Plafonds								
0%	1,90%	1,90%	10,20%	2,75%	1,62%	0,21%	14,78%	16,68%
Au dessus de 8 Plafonds								
0%	1,90%	1,90%	0%	0%	0%	0%	0%	1,90%

Dispositif Delevoye		
Régime de base		
Cotisation efficace	Cotisation de redistribution	Cotisation totale
1 - Rappel des taux		
Jusqu'à 3 Plafonds		
15,18%	1,69%	16,87%
Du plafond à 3 plafonds		
0%	1,69%	1,69%

Revenu	2 - Montant des cotisations actuelles									2 - Montant des cotisations Delevoye		
15 000 €	1 568 €	0 €	**1 568 €**	558 €	150 €	194 €	0 €	**902 €**	**2 469 €**	2 277 €	254 €	**2 531 €**
30 000 €	3 135 €	0 €	**3 135 €**	1 116 €	300 €	387 €	0 €	**1 803 €**	**4 938 €**	4 554 €	507 €	**5 061 €**
50 000 €	4 235 €	180 €	**4 415 €**	2 474 €	666 €	676 €	105 €	**3 921 €**	**8 336 €**	7 950 €	845 €	**8 435 €**
100 000 €	4 235 €	1 130 €	**5 365 €**	7 574 €	2 041 €	1 486 €	210 €	**11 311 €**	**16 676 €**	15 180 €	1 690 €	**16 870 €**
121 572 €	4 235 €	1 540 €	**5 775 €**	9 774 €	2 634 €	1 836 €	255 €	**14 499 €**	**20 274 €**	18 455 €	2 055 €	**20 509 €**
200 000 €	4 235 €	3 030 €	**7 265 €**	17 774 €	4 791 €	3 106 €	420 €	**26 091 €**	**33 356 €**	18 455 €	3 380 €	**21 835 €**
324 192 €	4 235 €	5 390 €	**9 624 €**	30 442 €	8 206 €	5 118 €	681 €	**44 447 €**	**54 071 €**	18 455 €	5 479 €	**23 933 €**
400 000 €	4 235 €	6 830 €	**11 065 €**	30 442 €	8 206 €	5 118 €	681 €	**44 447 €**	**55 512 €**	18 455 €	6 760 €	**25 215 €**
500 000 €	4 235 €	8 730 €	**12 965 €**	30 442 €	8 206 €	5 118 €	681 €	**44 447 €**	**57 412 €**	18 455 €	8 450 €	**26 905 €**
1 000 000 €	4 235 €	18 230 €	**22 465 €**	30 442 €	8 206 €	5 118 €	681 €	**44 447 €**	**66 912 €**	18 455 €	16 900 €	**35 355 €**

Revenu	Analyse des écarts					
	Variation du total des cotisations		Variation des cotisations efficaces		Variation des cotisations en redistribution	
	En €	En %	En €	En %	En €	En %
15 000 €	62 €	2,49%	152 €	7,13%	-90 €	-5,11%
30 000 €	123 €	2,49%	303 €	7,13%	-180 €	-5,11%
50 000 €	99 €	1,19%	881 €	13,13%	-782 €	-15,36%
100 000 €	194 €	1,16%	3 371 €	28,55%	-3 177 €	-46,37%
121 572 €	235 €	1,16%	4 445 €	31,73%	-4 210 €	-55,32%
200 000 €	-11 521 €	-34,54%	-3 554 €	-16,15%	-7 967 €	-76,82%
324 192 €	-30 138 €	-55,74%	-16 222 €	-46,78%	-13 916 €	-94,39%
400 000 €	-30 297 €	-54,58%	-16 222 €	-46,78%	-14 075 €	-86,97%
500 000 €	-31 557 €	-53,14%	-16 222 €	-46,78%	-14 285 €	-79,00%
1 000 000 €	-31 567 €	-47,16%	-10 937 €	-46,78%	-15 335 €	-55,60%

Simulations des cotisations

02 > Simulation des cotisations des TNS (INDÉPENDANTS) et mesure de l'impact sur l'effet redistributif entre le dispositif existant et le projet

Cotisations TNS (Sécurité Sociale des Indépendants)

Dispositif actuel						
Régime de base			Retraite complémentaire			
Cotisation efficace	Cotisation de redistribution	Cotisation totale	Cotisation efficace	Cotisation de redistribution	Cotisation totale	Totalité des cotisations
1 - Rappel des taux						
Jusqu'à 37 960 €						
17,75%	0%	17,75%	7%	0%	7%	24,75%
de 37 960 € au Plafond						
17,75%	0,00%	17,75%	8,00%	0,00%	8,00%	25,75%
Du Plafond à 4 Plafonds						
0%	0,60%	0,60%	8,00%	0,00%	8,00%	8,60%
Au-dessus de 4 Plafonds						
0%	0,60%	0,60%	0%	0%	0%	0,60%

Dispositif Delevoye		
Régime de base		
Cotisation efficace	Cotisation de	Cotisation totale
1 - Rappel des taux		
Jusqu'au Plafond		
25,31%	2,81%	28,12%
Du plafond à 3 plafonds		
10,13%	2,81%	12,94%
Au-dessus de 3 plafonds		
0%	2,81%	2,81%

Revenu	2 - Montant des cotisations actuelles							2 - Montant des cotisations Delevoye		
15 000 €	2 663 €	0 €	**2 663 €**	1 050 €	0 €	1 050 €	3 713 €	3 797 €	422 €	**4 218 €**
30 000 €	5 325 €	0 €	**5 325 €**	2 100 €	0 €	2 100 €	7 425 €	7 593 €	843 €	**8 436 €**
40 524 €	7 193 €	0 €	**7 193 €**	2 862 €	0 €	2 862 €	10 055 €	10 257 €	1 139 €	**11 395 €**
100 000 €	7 193 €	357 €	**7 550 €**	7 620 €	0 €	7 620 €	15 170 €	16 282 €	2 810 €	**19 092 €**
121 572 €	7 193 €	486 €	**7 679 €**	9 346 €	0 €	9 346 €	17 025 €	18 467 €	3 416 €	**21 883 €**
200 000 €	7 193 €	957 €	**8 150 €**	12 588 €	0 €	12 588 €	20 738 €	18 467 €	5 620 €	**24 087 €**
324 192 €	7 193 €	1 702 €	**8 895 €**	12 588 €	0 €	12 588 €	21 483 €	18 467 €	9 110 €	**27 577 €**
400 000 €	7 193 €	2 157 €	**9 350 €**	12 588 €	0 €	12 588 €	21 938 €	18 467 €	11 240 €	**29 707 €**
500 000 €	7 193 €	2 757 €	**9 950 €**	12 588 €	0 €	12 588 €	22 538 €	18 467 €	14 050 €	**32 517 €**
1 000 000 €	7 193 €	5 757 €	**12 950 €**	12 588 €	0 €	12 588 €	25 538 €	18 467 €	28 100 €	**46 567 €**

Revenu	Analyse des écarts					
	Variation du total des cotisations		Variation des cotisations efficaces		Variation des cotisations en redistribution	
	En €	En %	En €	En %	En €	En %
15 000 €	506 €	13,62%	84 €	2,26%	422 €	0%
30 000 €	1 011 €	13,62%	168 €	2,26%	843 €	0%
40 524 €	1 340 €	13,33%	201 €	2%	1 139 €	0%
100 000 €	3 921 €	25,85%	1 468 €	9,91%	2 453 €	687,43%
121 572 €	4 858 €	28,53%	1 928 €	11,65%	2 930 €	602,5%
200 000 €	3 349 €	16,15%	-1 314 €	-6,64%	4 663 €	487,34%
324 192 €	6 093 €	28,36%	-1 314 €	-6,64%	7 408 €	435,24%
400 000 €	7 769 €	35,41%	-1 314 €	-6,64%	9 083 €	421,13%
500 000 €	9 979 €	44,28%	-1 314 €	-6,64%	11 293 €	409,64%
1 000 000 €	21 029 €	82,34%	-1 314 €	-6,64%	22 343 €	388,11%

Simulations majorations

03 > Simulations de l'impact du Rapport Delevoye sur les majorations pour enfants

Hypothèses

La simulation est faite par rapport à la situation d'un couple de salariés.

Rappel des règles applicables aux simulations :

La règle actuelle :
* Régime de base : pour 3 enfants nés vivants : 10% au 3ème enfant (pour chaque parent).
* Régime AgircArrco : pour 3 enfants élevés au moins 9 ans avant le 16ème anniversaire : 10% limité à 2 074,66 € (pour chaque parent).

La règle Delevoye :
* Majoration de 5% par enfant à l'un des 2 parents, le choix devant être fait au 4ème anniversaire de l'enfant, sinon c'est la mère qui en bénéficiera.

NB : Dans le projet Delevoye, les périodes de congé maternité donneront lieu à acquisition de points au 1er jour d'arrêt sur la base du revenu de l'année précédente, ce qui remplacera les majorations de durée d'assurance, sans qu'on connaisse le mode précis de calcul.

Hypothèses de la simulation :
* Variation des pensions entre 1 000 € à 10 000 € par mois
* Répartition 80% Régime de base - 20% Régime Agirc Arrco (avec plafonnement du régime de base à 40% du Pass (ensuite le Régime Agirc Arrco assure la différence)
* Répartition des pensions dans le dispositif Delevoye (3 hypothèses : 100% pour le père - 100% pour la mère - 50%/50% pour chacun)

Simulations majorations

03 > Simulations de l'impact du Rapport Delevoye sur les majorations pour enfants

Calculs intermédiaires

Dispositif actuel (pour 3 enfants)

Montant annuel de la retraite	12 000 €	24 000 €	36 000 €	48 000 €	60 000 €	72 000 €
Régilme de base	10 000 €	16 000 €	16 000 €	16 000 €	16 000 €	16 000 €
Régime Agirc Arrco	2 000 €	8 000 €	20 000 €	32 000 €	44 000 €	56 000 €

Montant annuel des droits	1 200 €	2 400 €	3 600 €	3 672 €	3 672 €	3 672 €
Régime de base	1 000 €	1 600 €	1 600 €	1 600 €	1 600 €	1 600 €
Régime Agirc Arrco	200 €	800 €	2 000 €	2 072 €	2 072 €	2 072 €

Dispositif Delevoye

Montant pour 1 enfant	600 €	1 200 €	1 800 €	2 400 €	3 000 €	3 600 €
Montant pour 2 enfants	1 200 €	2 400 €	3 600 €	4 800 €	6 000 €	7 200 €
Montant pour 3 enfants	1 800 €	3 600 €	5 400 €	7 200 €	9 000 €	10 800 €
Montant pour 4 enfants	2 400 €	4 800 €	7 200 €	9 600 €	12 000 €	14 400 €
Montant pour 5 enfants	3 000 €	6 000 €	9 000 €	12 000 €	15 000 €	18 000 €

Simulations majorations

03 > Simulations de l'impact du Rapport Delevoye sur les majorations pour enfants

Simulations selon les hypothèses et les stratégies

Hypothèse 1 enfant (les droits sont affectés au membre du couple qui a le plus de droits et en cas d'égalité, à Madame)

Montant annuel de la retraite	12 000 €	24 000 €	36 000 €	48 000 €	60 000 €	72 000 €

Cas 1-1 : Salaire Monsieur base 100 - Salaire Madame base 0

Dispositif actuel	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Dispositif Delevoye	600 €	1 200 €	1 800 €	2 400 €	3 000 €	3 600 €
Différentiel (Delevoye // actuel)	**600 €**	**1 200 €**	**1 800 €**	**2 400 €**	**3 000 €**	**3 600 €**

Cas 1-2 : Salaire Monsieur base 100 - Salaire Madame base 50

Dispositif actuel	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Dispositif Delevoye	600 €	1 200 €	1 800 €	2 400 €	3 000 €	3 600 €
Différentiel (Delevoye // actuel)	**600 €**	**1 200 €**	**1 800 €**	**2 400 €**	**3 000 €**	**3 600 €**

Cas 1-3 : Salaire Monsieur base 100 - Salaire Madame base 100

Dispositif actuel	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Dispositif Delevoye	600 €	1 200 €	1 800 €	2 400 €	3 000 €	3 600 €
Différentiel (Delevoye // actuel)	**600 €**	**1 200 €**	**1 800 €**	**2 400 €**	**3 000 €**	**3 600 €**

Cas 1-4 : Salaire Monsieur base 50 - Salaire Madame base 100

Dispositif actuel	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Dispositif Delevoye	600 €	1 200 €	1 800 €	2 400 €	3 000 €	3 600 €
Différentiel (Delevoye // actuel)	**600 €**	**1 200 €**	**1 800 €**	**2 400 €**	**3 000 €**	**3 600 €**

Simulations majorations

Simulations selon les hypothèses et les stratégies

Hypothèse 2 enfants (les droits sont affectés au membre du couple qui a le plus de droits et en cas d'égalité, à Madame)

Montant annuel de la retraite	12 000 €	24 000 €	36 000 €	48 000 €	60 000 €	72 000 €

Cas 1-1 : Salaire Monsieur base 100 - Salaire Madame base 0

Dispositif actuel	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Dispositif Delevoye	1 200 €	2 400 €	3 600 €	4 800 €	6 000 €	7 200 €
Différentiel (Delevoye // actuel)	**1 200 €**	**2 400 €**	**3 600 €**	**4 800 €**	**6 000 €**	**7 200 €**

Cas 1-2 : Salaire Monsieur base 100 - Salaire Madame base 50

Dispositif actuel	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Dispositif Delevoye	1 200 €	2 400 €	3 600 €	4 800 €	6 000 €	7 200 €
Différentiel (Delevoye // actuel)	**1 200 €**	**2 400 €**	**3 600 €**	**4 800 €**	**6 000 €**	**7 200 €**

Cas 1-3 : Salaire Monsieur base 100 - Salaire Madame base 100

Dispositif actuel	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Dispositif Delevoye	1 200 €	2 400 €	3 600 €	4 800 €	6 000 €	7 200 €
Différentiel (Delevoye // actuel)	**1 200 €**	**2 400 €**	**3 600 €**	**4 800 €**	**6 000 €**	**7 200 €**

Cas 1-4 : Salaire Monsieur base 50 - Salaire Madame base 100

Dispositif actuel	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Dispositif Delevoye	1 200 €	2 400 €	3 600 €	4 800 €	6 000 €	7 200 €
Différentiel (Delevoye // actuel)	**1 200 €**	**2 400 €**	**3 600 €**	**4 800 €**	**6 000 €**	**7 200 €**

Simulations majorations

03 > Simulations de l'impact du Rapport Delevoye sur les majorations pour enfants

Simulations selon les hypothèses et les stratégies

Hypothèse 3 enfants (les droits sont affectés au membre du couple qui a le plus de droits et en cas d'égalité, à Madame)

Montant annuel de la retraite	12 000 €	24 000 €	36 000 €	48 000 €	60 000 €	72 000 €

Cas 1-1 : Salaire Monsieur base 100 - Salaire Madame base 0

Dispositif actuel	1 200 €	2 400 €	3 600 €	3 672 €	3 672 €	3 672 €
Dispositif Delevoye	1 800 €	3 600 €	5 400 €	7 200 €	9 000 €	10 800 €
Différentiel (Delevoye // actuel)	**600 €**	**1 200 €**	**1 800 €**	**3 528 €**	**5 328 €**	**7 128 €**

Cas 1-2 : Salaire Monsieur base 100 - Salaire Madame base 50

Dispositif actuel	1 800 €	3 600 €	5 400 €	5 507 €	5 507 €	5 507 €
Dispositif Delevoye	1 800 €	3 600 €	5 400 €	7 200 €	9 000 €	10 800 €
Différentiel (Delevoye // actuel)	**0 €**	**0 €**	**0 €**	**1 693 €**	**3 493 €**	**5 293 €**

Cas 1-3 : Salaire Monsieur base 100 - Salaire Madame base 100

Dispositif actuel	2 400 €	4 800 €	7 200 €	7 343 €	7 343 €	7 343 €
Dispositif Delevoye	1 800 €	3 600 €	5 400 €	7 200 €	9 000 €	10 800 €
Différentiel (Delevoye // actuel)	**-600 €**	**-1 200 €**	**-1 800 €**	**-143 €**	**1 657 €**	**3 457 €**

Cas 1-4 : Salaire Monsieur base 50 - Salaire Madame base 100

Dispositif actuel	1 800 €	3 600 €	5 400 €	5 507 €	5 507 €	5 507 €
Dispositif Delevoye	1 800 €	3 600 €	5 400 €	7 200 €	9 000 €	10 800 €
Différentiel (Delevoye // actuel)	**0 €**	**0 €**	**0 €**	**1 693 €**	**3 493 €**	**5 293 €**

Simulations majorations

Simulations selon les hypothèses et les stratégies

Hypothèse 4 enfants (les droits sont affectés au membre du couple qui a le plus de droits et en cas d'égalité, à Madame)

Montant annuel de la retraite	12 000 €	24 000 €	36 000 €	48 000 €	60 000 €	72 000 €

Cas 1-1 : Salaire Monsieur base 100 - Salaire Madame base 0

Dispositif actuel	1 200 €	2 400 €	3 600 €	3 672 €	3 672 €	3 672 €
Dispositif Delevoye	2 400 €	4 800 €	7 200 €	9 600 €	12 000 €	14 400 €
Différentiel (Delevoye // actuel)	**1 200 €**	**2 400 €**	**3 600 €**	**5 928 €**	**8 328 €**	**10 728 €**

Cas 1-2 : Salaire Monsieur base 100 - Salaire Madame base 50

Dispositif actuel	1 800 €	3 600 €	5 400 €	5 507 €	5 507 €	5 507 €
Dispositif Delevoye	2 400 €	4 800 €	7 200 €	9 600 €	12 000 €	14 400 €
Différentiel (Delevoye // actuel)	**600 €**	**1 200 €**	**1 800 €**	**4 093 €**	**6 493 €**	**8 893 €**

Cas 1-3 : Salaire Monsieur base 100 - Salaire Madame base 100

Dispositif actuel	2 400 €	4 800 €	7 200 €	7 343 €	7 343 €	7 343 €
Dispositif Delevoye	2 400 €	4 800 €	7 200 €	9 600 €	12 000 €	14 400 €
Différentiel (Delevoye // actuel)	**0 €**	**0 €**	**0 €**	**2 257 €**	**4 657 €**	**7 057 €**

Cas 1-4 : Salaire Monsieur base 50 - Salaire Madame base 100

Dispositif actuel	1 800 €	3 600 €	5 400 €	5 507 €	5 507 €	5 507 €
Dispositif Delevoye	2 400 €	4 800 €	7 200 €	9 600 €	12 000 €	14 400 €
Différentiel (Delevoye // actuel)	**600 €**	**1 200 €**	**1 800 €**	**4 093 €**	**6 493 €**	**8 893 €**

Simulations majorations

03 > Simulations de l'impact du Rapport Delevoye sur les majorations pour enfants

Simulations selon les hypothèses et les stratégies

Hypothèse 5 enfants (les droits sont affectés au membre du couple qui a le plus de droits et en cas d'égalité, à Madame)

Montant annuel de la retraite	12 000 €	24 000 €	36 000 €	48 000 €	60 000 €	72 000 €

Cas 1-1 : Salaire Monsieur base 100 - Salaire Madame base 0

Dispositif actuel	1 200 €	2 400 €	3 600 €	3 672 €	3 672 €	3 672 €
Dispositif Delevoye	3 000 €	6 000 €	9 000 €	12 000 €	15 000 €	18 000 €
Différentiel (Delevoye // actuel)	**1 800 €**	**3 600 €**	**5 400 €**	**8 328 €**	**11 328 €**	**14 328 €**

Cas 1-2 : Salaire Monsieur base 100 - Salaire Madame base 50

Dispositif actuel	1 800 €	3 600 €	5 400 €	5 507 €	5 507 €	5 507 €
Dispositif Delevoye	3 000 €	6 000 €	9 000 €	12 000 €	15 000 €	18 000 €
Différentiel (Delevoye // actuel)	**1 200 €**	**2 400 €**	**3 600 €**	**6 493 €**	**9 493 €**	**12 493 €**

Cas 1-3 : Salaire Monsieur base 100 - Salaire Madame base 100

Dispositif actuel	2 400 €	4 800 €	7 200 €	7 343 €	7 343 €	7 343 €
Dispositif Delevoye	3 000 €	6 000 €	9 000 €	12 000 €	15 000 €	18 000 €
Différentiel (Delevoye // actuel)	**600 €**	**1 200 €**	**1 800 €**	**4 657 €**	**7 657 €**	**10 657 €**

Cas 1-4 : Salaire Monsieur base 50 - Salaire Madame base 100

Dispositif actuel	1 800 €	3 600 €	5 400 €	5 507 €	5 507 €	5 507 €
Dispositif Delevoye	3 000 €	6 000 €	9 000 €	12 000 €	15 000 €	18 000 €
Différentiel (Delevoye // actuel)	**1 200 €**	**2 400 €**	**3 600 €**	**6 493 €**	**9 493 €**	**12 493 €**

Les conditions d'une réforme réussie

01 > Engager une véritable réforme financière des retraites

La situation aujourd'hui

Lors de son discours prononcé devant la Cour des Comptes le 22 janvier 2018, le Président Macron avait souligné le caractère « systémique » de la réforme engagée. L'idée était de souligner que la réforme des retraites portée par le HCRR se voulait bien loin des changements « paramétriques » des Gouvernements précédents, accusés de limiter leurs ambitions à la sauvegarde financière d'un système supposé à bout de souffle.

• L'ambition du régime universel porté par l'actuel Gouvernement n'est plus uniquement l'équilibre financier et la sécurisation des droits à pension mais « un grand choc de lisibilité et de simplification de notre régime de retraite ».

• Le bénéfice que les Français peuvent en attendre est plus de « lisibilité pour les usagers, qui doivent pouvoir comprendre en temps réel où ils en sont de leurs droits à la retraite et qui ne doivent pas être pénalisés par des carrières non linéaires ».

• Cette réforme, sur laquelle a travaillé le Haut-Commissaire aux retraites Jean-Paul Delevoye, doit être « avant tout portée par des objectifs d'équité intra-générationnelle et inter-générationnelle ».

Avec cette réforme, le Président Macron veut mettre en place un système futur équilibré dans lequel aucune génération ne transmet de dettes à la suivante.

Ces ambitions sont tout à fait respectables.

Cependant, les dernières projections du Conseil d'orientation des retraites le confirment : le système devrait connaître un léger déficit en 2022 (0,2 % du PIB) devant doubler à l'horizon 2030. Il devrait ensuite se résorber sous réserve que notre économie fasse des gains de productivité de 1,5 % par an et dispose d'une croissance soutenue. Cela ne semble hélas pas le scénario le plus vraisemblable aujourd'hui.

Ainsi, la réforme des retraites s'organise autour d'une réorganisation du système en place, mais pas du tout autour de la pérennité du financement des retraites.

Or, c'est omettre que les améliorations des comptes retraite sont le fait des réformes paramétriques (1993, 2003, 2010, 2014) et oublier que, malgré le report de 2 ans de l'âge de départ en retraite, l'équilibre des comptes n'est toujours pas assuré dans la durée.

N'imaginons pas que la situation financière périlleuse des régimes obligatoires du secteur privé et de la fonction publique ait disparu comme par enchantement.

En outre, la France ne dispose plus d'aucune marge de manœuvre en termes de prélèvements, alors même que le vieillissement de la population continue à peser sur les dépenses :

• Augmentation des dépenses de santé
• Financement de la dépendance

Les projections financières réalisées par le COR en 2018 appellent à la plus grande prudence. Il ne faudrait pas qu'une réforme structurelle de grande ampleur fragilise la confiance des Français en leurs régimes de retraite au moment où des efforts financiers douloureux seront à faire. Il serait

en outre préoccupant que la mécanique engagée débouche sur une hausse des prélèvements obligatoires dans un pays déjà sous forte pression fiscale.

Cette situation imposerait d'expliquer aux Français que le pilotage financier de leur système de retraites ne dispose que de peu ou pas de marge de manœuvre financières.

Au regard du contexte de grande tension et de méfiance vis à vis des responsables économiques et politiques, il convient de permettre l'avènement de solutions crédibles et acceptables par la négociation la plus large possible.

L'analyse objective de la situation, nous oblige à attirer l'attention des pouvoirs publics : la France se trouve sans dispositif de sécurité dans le pilotage financier des retraites.

Solution préconisée

Parmi les 35 pays avancés membres de l'OCDE, la France est celui où les hommes partent le plus tôt à la retraite (les Françaises, elles, partent un peu plus tard que les Slovaques, les Belges et les Polonaises).

C'est aussi le pays où l'espérance de vie au moment de la retraite est la plus élevée, pour les femmes comme pour les hommes (respectivement 28 et 24 ans).

De plus, la France est le pays de l'OCDE où la dépense publique de retraite est la plus élevée derrière la Grèce et l'Italie et où le niveau de vie des plus de 65 ans est le plus élevé (avec l'Autriche, le Danemark et les Pays-Bas) par rapport à l'ensemble de la population (ratio de 103 % contre 88 % pour l'OCDE).

Cette situation n'est structurellement pas tenable.

Si la simplification des régimes actuels va dans le bon sens, la pérennité des retraites françaises ne sera assurée que si des mesures structurelles assurant l'équilibre financier sont adoptées simultanément.

Le Gouvernement doit annoncer, avant d'engager la réforme du régime universel, les pistes de sécurisation financière à long terme des retraites qu'il veut mettre en œuvre.

Les conditions d'une réforme réussie

02 > Limiter le régime universel à la seule retraite de base

La situation aujourd'hui

Les bénéfices d'une remise à plat complète du système de retraite en France ne s'arrêtent pas à la seule exigence de lisibilité pour les Français et d'une plus grande justice sociale. Si la dimension financière de court terme n'est pas présente dans le projet de réforme, le financement du système est pourtant au cœur de cette réforme.

Alors que les dépenses retraites devraient rester stables autour de 14 % du PIB, les régimes vont connaitre des évolutions très importantes et très disparates dans les 50 prochaines années. Les situations bénéficiaires et déficitaires se compenseront certes au niveau global, sans que les excédents des uns ne viennent toutefois combler les besoins de financement des autres. En d'autres termes, le système actuel, avec ses multiples régimes, ne dispose que d'instruments de solidarité assez frustres, qui ne sont pas à la hauteur des enjeux de financement dans le long terme.

Pour ses aspects financiers, l'enjeu de la réforme réside dans une reconfiguration des formes de solidarité qui se sont établies dans le passé. Il s'agit de remplacer l'actuelle solidarité des régimes de base qui s'appuie sur le mécanisme de compensation entre régimes institué en 1974.

Ce dispositif de compensation ne couvre qu'une partie des retraites et atteint ses limites car la grande majorité des régimes est déficitaire. Les régimes complémentaires ne sont pas concernés, et les régimes d'indépendants le sont très partiellement.

Or plusieurs de ces régimes vont connaître dans le futur une forte dégradation de leur situation financière. Les déséquilibres démographiques importants, à l'image des régimes agricoles, devraient toucher d'autres populations.

Le mécanisme de répartition offre une souplesse incomparable par rapport à des mécanismes de capitalisation en faisant financer les droits acquis des générations passées par des générations plus nombreuses et mieux rémunérées. Mais pour beaucoup de régimes, il atteint ses limites dans un système morcelé. Ni les perspectives économiques, ni la démographie dans les prochaines décennies ne seront à la hauteur du financement du système.

Sans réforme de fond, le système aura ainsi à la fois des zones d'excédents et des zones de déficits importants. Il faut être conscient qu'au-delà d'un certain point et pour maintenir la paix sociale, ces derniers entraineront en dernier ressort une intervention de l'Etat.

Solution préconisée

Un premier scénario consisterait à maintenir l'existant et le faire converger progressivement sur les principaux paramètres. Cette option est la plus simple mais pas nécessairement à la hauteur des enjeux de financement global du système et aux questions pertinentes d'adaptation aux changements économiques et sociétaux.

Le scénario privilégié par le HCRR est de fusionner tous les régimes en un seul, et d'englober tous les actifs en imposant ce régime unique pour les revenus inférieurs à 120 000 euros.

Ce scénario écarte ainsi toute forme de solidarités professionnelles du champ de la sécurité sociale,

et ne laisse aucune place à des régimes complémentaires. En faisant entrer dans le moule de la solidarité nationale tous les Français, ce schéma impose un seul corps de règles. Seules quelques différences objectives pourront être à l'origine de différences de traitements. Oubliées les règles catégorielles choisies par des groupes professionnels constitués, oubliées les règles internes à certains employeurs ou groupes d'employeurs....

Plus qu'une réforme de type « grand soir », une autre refondation beaucoup plus réaliste est possible. Cette solution s'inspirerait des solutions à l'œuvre au sein des autres pays Européens.

- Cette solution réaliste prendrait la forme d'**un régime universel de base (le «RUBA»)** offrant un premier niveau de protection couvrant l'ensemble des Français,
- et **articulé avec quelques régimes complémentaires qui porteraient les spécificités des grands groupes professionnels.**

En effet, les Pouvoirs Publics prendraient un risque majeur en oubliant que des différences fondamentales existent :

- dans les carrières salariales
- entre salariés du privé et régimes spéciaux,
- entre salariés et indépendants,

dans leurs attentes de couverture en fonction des niveaux de revenus.

Sauf à penser des périodes de transitions très longues - qui casseront son objectif de lisibilité et de simplicité - le régime universel intégral porte de nombreuses contraintes qu'un système articulant deux niveaux évitera. Une telle solution représente une alternative qui pourrait faciliter la gestion des spécificités du système actuel vers le système refondé.

Enfin, une telle alternative doit être le gage d'une gouvernance plus démocratique des retraites.

En cela, elle présente l'avantage majeur d'engager et de responsabiliser l'ensemble des corps intermédiaires de la nation dans ce grand projet.

Les conditions d'une réforme réussie

03 > Créer un véritable régime complémentaire pour les fonctionnaires : la solution du Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP)

Un des arguments utilisés par le Haut-Commissariat pour justifier la suppression des régimes complémentaires et la création d'un régime unique à 3 plafonds est « l'impossibilité » supposée de créer un régime complémentaire pour les fonctionnaires, alors même qu'il existe aujourd'hui un régime intégré.

Pour résumer, **le Rapport demande à 80 % des Français de modifier l'architecture de leur système de retraite (régime de base/régime complémentaire) parce que 20 % sont censés ne pas pouvoir évoluer.**

Du coup, **la gouvernance proposée pour le régime universel est à la fois un fourre-tout et un casse-tête :**

- Comment faire une place aux organisations syndicales de la fonction publique, qui sont membres de confédérations déjà présentes aux conseils d'administration de la CNAV et de l'AGIRC-ARRCO ?
- Comment assurer une représentation des employeurs que sont les trois fonctions publiques (Etat, collectivités territoriales, hôpitaux)… et qui ne sont adhérentes ni du MEDEF ni de la CPME ?

La création d'un régime complémentaire pour les fonctionnaires, prenant en compte leur identité propre, est pourtant possible :

- **Un rattachement des fonctionnaires à un régime unique de base** (régime général actuel ou régime universel autre) **peut se réaliser en un temps limité.** Le système déclaratif de la fonction publique, très en retard par rapport au secteur privé, a néanmoins réalisé des progrès depuis trente ans ;
- **La « coquille » d'un régime complémentaire existe déjà avec le régime additionnel de la fonction publique (RAFP)** : cette structure fonctionne depuis 2005, avec une gouvernance qui comprend des représentants des trois fonctions publiques, des représentants des organisations syndicales et trois personnalités qualifiées. Le RAFP est alimenté par des cotisations patronales et salariales propres à la fonction publique et portant sur une partie des primes ; 30 milliards d'euros de cotisations ont d'ores et déjà été accumulés, correspondant à des droits retraites des fonctionnaires ;
- **Ce régime complémentaire pourrait ainsi créer une composante principale en répartition (sur le traitement), comparable à celle existant en AGIRC-ARRCO, et continuer à développer une composante, devenant minoritaire, en capitalisation, portant sur les seules primes, mais sans plafonnement.**
    - De cette manière, pour la retraite de base, on évite de créer des distorsions entre fonctionnaires avec ou sans primes et donc - du coup - de s'obliger à prévoir des compensations salariales coûteuses ; mais « en même temps », on pourra préciser que les primes sont prises en compte par le régime complémentaire ;
    - Il conviendra de définir un taux de cotisation global pour le régime complémentaire permettant de disposer d'un niveau de retraite équivalent pour des cas types de fonctionnaires.

Une autre solution pourrait consister à fusionner l'IRCANTEC, régime complémentaire pour les contractuels, et s'ouvrant ainsi aux titulaires de la fonction publique (composante répartition) et ERAFP, régime additionnel portant sur l'ensemble des primes, alors qu'il est aujourd'hui plafonné (composante capitalisation).

Les avantages de cette solution sont indéniables :

- Techniquement, cela présente pour avantage de se mettre en place relativement rapidement.
- Budgétairement, la solution évite aux employeurs publics de partir dans des dispositifs coûteux de compensation.
- Politiquement, les organisations syndicales de fonctionnaires – ainsi que les employeurs publics – peuvent trouver un grand avantage à disposer d'un étage de retraite qui leur serait propre, et où leur place serait préservée.

IPS INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE

Agir à la source du droit

www.institut-de-la-protection-sociale.fr

IPS - Immeuble « Le Président »
42, avenue Georges Pompidou - 69003 Lyon
Tél. 04 72 91 55 26

Association loi 1901 déclarée
à la préfecture du Rhône
sous le numéro W691079041