



# Réforme systémique et régime par points

CN UNSA Retraités, 3 octobre 2017.

Annick Fayard

# L'idée d'une réforme systémique fait son chemin....

- En 2007, la mission d'information d'évaluation et de contrôle de la sécurité sociale du Sénat proposait de « réformer la protection sociale » en s'inspirant du modèle Suédois
- Publication en octobre 2008 d'une étude d'Antoine Bozzio et Thomas Piketty pour « une refonte complète des régimes actuels et la création d'un système unifié de comptes individuels de cotisations offrant les mêmes droits et les mêmes règles à tous les travailleurs »
- Système unique soutenu par la CFDT et CFTC.
- La référence pour les institutions financières internationales : le système en compte notionnels Suédois de 1998,
- En 2007, François Bayrou reprend l'idée ainsi qu'en 2012.
- La commission des affaires sociales de l'assemblée nationale lors du PLFSS 2013 a pris partie pour la **création d'un régime unique à points**
- Octobre 2016, la Cour des Comptes l'évoque dans des scénarios de réforme structurelle
- Et par de multiples organismes IFRAP, Terra Nova, Institut Montaigne...

# Les régimes de retraite par points ?

- Par exemple pour les complémentaires : AGIRC et ARRCO, RAFP, IRCANTEC
- Chaque année les cotisations sont converties en points de retraite en divisant les cotisations par le salaire de référence (prix d'achat du point)
- À la liquidation on multiplie le nombre de points par la valeur de service du point en vigueur à cette date
- Les paramètres d'acquisition et de liquidation sont fixés annuellement,
- Le rendement instantané = rapport entre la valeur du point et le salaire de référence aux conditions de l'année considérée
- **Le rendement n'est donc pas constant**

# Des régimes par nature contributifs

- Le montant de la retraite est proportionnel au nombre total de points acquis.
- Cela implique de **revoir tous les droits non contributifs** (solidarité).
- Une part de solidarité **peut** être introduite via des points « gratuits » pour compenser des périodes non travaillées (chômage, maladie...)
- La pension **peut** être majorée en fonction de critères (nombre d'enfants élevés).

# Des régimes à cotisations définies

- Les régimes par points sont des régimes à **obligation de moyens et non à obligation de résultats**
- **Pas d'engagement sur le montant de la retraite** (valeur de service du point à la liquidation ?)
- Pilotage à long terme qui **ne résout pas la question du financement** (facteurs économiques, démographiques, sociaux)
- Quelle gouvernance ? Par qui ?
- On peut augmenter les taux de cotisations ou abaisser progressivement le rendement (Ircantec)
- Cela ne suffit pas toujours (AGIRC ARRCO)

# Passage qui soulève beaucoup de questions

- Harmonisation des règles de calcul des pensions,
- Niveau de cotisation,
- Harmonisation public/privé
- Gestion de la période de transition,
- Transposition des droits acquis
- Des gagnants et des perdants
- Équité homme/femme
- Solidarité
- Niveau de pensions ?

**Rappel** : en France le régime général, les régimes spéciaux dont celui des fonctionnaires sont des régimes **en annuités, dans lesquels on compte le nombre de trimestres cotisés, à prestations définies qui garantissent un certain taux de remplacement.**

# La « **bonne** » recette du régime suédois ?

- Réforme de 1998 à l'issue de débats qui ont duré **15 ans**,
- Passé d'un système à prestations définies à 2 régimes obligatoires à cotisations définies, l'un en répartition – les comptes notionnels – prédominant, l'autre en capitalisation pas tous gérés par des partenaires sociaux.
- Taux de cotisation fixé à 18,5 % dont 2,5 % par capitalisation
- 90 % des salariés suédois bénéficiaient de régimes complémentaires en capitalisation gérés par les partenaires sociaux et organisés sur une base professionnelle
- Des réserves pour combler les déficits
- Taux d'emploi et emploi des seniors plus élevés

# Comptes notionnels ?

- Chaque assuré dispose d'un compte où sont crédités fictivement chaque année ses cotisations et celles de son employeur (ne génère pas d'épargne, principe de répartition)
- L'ensemble constitue un capital virtuel revalorisé chaque année selon une indexation sur la progression du salaire annuel moyen
- Le capital virtuel est converti en rente viagère
- Le montant de la pension annuelle est obtenu en divisant le solde du compte notionnel par un diviseur :  
**« coefficient de conversion » lié à l'espérance de vie de la génération** et la durée moyenne escomptée de retraite



# Comptes notionnels (suite)

- Plus l'assuré recule le moment de son départ, plus le montant sera élevé.
- Pensions revalorisées chaque année **en fonction de l'évolution du salaire moyen** – un taux considéré comme la tendance de la croissance à long terme (les salariés peuvent donc perdre en pouvoir d'achat les années où la croissance des salaires est inférieure à ce taux).
- Des déséquilibres peuvent se produire si une baisse de l'emploi réduit les cotisations ou quand l'espérance de vie augmente : **un mécanisme automatique** d'équilibre a été instauré en 2001

# Le pilotage automatique suédois

- Il se déclenche si le rapport entre les réserves financières augmentées des cotisations et les engagements de pension du régime deviennent inférieures à 1 = moindre revalorisation des droits en touchant à la fois actifs et retraités.
- Le niveau des pensions = la variable d'ajustement
- Le pouvoir d'achat des retraités n'est pas garanti
- Une part de solidarité financé par l'Etat : un minima pour les personnes sans droits propres et à faible pension
- Droits non contributifs pour l'éducation des enfants, service national, invalidité.
- En Suède pas de limite basse (mais possible d'en mettre)

# L'expérience suédoise :

- La réforme suédoise a bénéficié d'un contexte favorable,
- Taux d'emploi élevé
- Le système public était unifié avant la réforme et les données stockées sur une base de données
- À partir de 2009 les revalorisations se sont révélées désavantageuses par rapport à l'ancien système : perte de pouvoir d'achat des pensions liquidées
- Problème pour les chômeurs, les temps partiels (la majorité étant des femmes cela induit un déséquilibre au détriment des femmes)
- La régulation automatique rend impossible la relance de l'économie par la consommation des séniors.
- Dans l'ignorance de gestion de la capitalisation, des suédois perdent sur cette partie

# Ce que peut permettre un régime à point ou en comptes notionnels ?

- Un équilibre financier à long terme ?
- Une équité entre les générations ?
- Une transparence de l'effort contributif et des droits acquis ?
- La garantie d'une pension minimum ?

# Des problèmes à résoudre pour tous

- **L'équilibre financier** se posera dans tous les cas
- La garantie d'un **taux élevé de remplacement**
- **L'amélioration des taux d'emploi** et en particulier celui des seniors et des jeunes
- Le **maintien** des droits familiaux et conjugaux et **des dispositifs de solidarité (Equité vs Egalité)**
- La **prise en compte de la pénibilité** et la **gestion des fins de carrière**
- **L'indexation**
- **La part de la cotisation Vs fiscalité**
- La nécessité d'un **débat approfondi** pour garantir le système de retraite par répartition
- La transition : pas de réserves, structure de l'emploi, solidarité, corrections des redistributions implicites.
- Liquidation des pensions (nombre qui reviendrait au RG)

# Des problèmes supplémentaires

- Pour les régimes spéciaux
- Pour les carrières du secteur public
- Un contexte économique défavorable

Merci pour votre attention

[annick.fayard@unsa.org](mailto:annick.fayard@unsa.org)